Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

# GAZZETTA



# DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Lunedi. 5 dicembre 1960

SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA — UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGI — TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO—LIBRERIA DELLO STATO—PIAZZA G. VERDI 10, ROMA — 1EL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1424

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1425

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1424.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

# IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione; Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1959, e relative tabelle, per gli operai dipen denti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, stipulato tra la Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind Centrale -, la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive, la Federestrattive, l'Unione Italiana Lavoratori Miniere e Cave, la Federazione Italiana Lavoratori Cristiani Industrie Estrattive; con l'assistenza, rispettivamente, della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, la Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind Centrale -, la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Estrattiva; con l'assistenza, rispettivamente, della Confederazione Generale della Industria Italiana e della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959, e relative tabelle, per gli impiegati dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione dei materiali lapidei, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto collettivo 11 luglio 1959;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959, e relative tabelle, per gli appartenenti alla qualifica speciale e intermedia dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto collettivo 11 luglio 1959;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 92 dell'11 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità:

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il layoro e la previdenza sociale;

# Decreta:

# Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1959 relativo agli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959 relativo agli impiegati dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei e il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959 relativo agli appartenenti alla qualifica speciale o intermedia dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazone dei materiali lapidei, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

# GRONCHI

FANFANI - SULLO

Visto, il Guardasigilli: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addi 17 novembre 1960 Atti del Governo. registro n. 131, foglio n. 64. — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 11 LUGLIO 1959

# PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

Addi, 11 luglio 1959, in Roma,

tra.

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e DELLE INDUSTRIB AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. Antonio Facco e dal direttore Bruno Zuliani, con l'intervento dei signori: cav. Guglielmo Canese. dott. Alberto Carmi, ing. Mario Catella, dottor Giovanni Ceccuzzi, 1ng. Antonio Consiglio, Umberto Cormio, ing. Carlo Costa, rag. Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri, dott. Mario Giovene, avv. Carmelo Guccione, dott. Richard Hess, Enzo Lombardi. Nicola Menga, dott. Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes, dott. Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte, ing. Francesco Rizzi, ing. Rolando Savona, dott. Bruno Scaroni, dott. Cesare Smanio, avv. Dino Solaini, ragioniere Renzo Zampini;

L'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI Massa-Carrara, rappresentate dal direttore dott. Murio Manoa assistito dal dott. Franco de Sensi;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal vice presidente comm. Anselmo Caccia e dal direttore dott. Alessandro Padula, con l'intervento del cav. geom. Giuseppe Corsi, del cav. Ferdinando Ragaglini e del comm. Umberto Ricci;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Ro-MANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avvocato Antonio Conversi;

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind. CENTRALE, rappresentata dal dott. Uberto Allegri e dal dott. Giuseppe Marchesano;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produ-ZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo direttore dottor Luigi Mazzitelli;

la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, rappresentata dal suo vice-presidente e responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on le Ivano Curti;

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrat-TIVE, rappresentata dal Segretario Responsabile Ercole dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Manera e dal Segretario Virgilio Sebastiani, con l'inter- dott. Italo Viglianesi e da Tullio Repetto;

vento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei signori: L. Alibani, G. Baiocchi, F. Bossino, O. Betotti, A. Buglioli, D. De Nard, A. Faini, S. Gagliardi, F. Pagarini, G. Pancaldi, G. Previtali, T. Pighetti, A. Sapini;

la Federestrattive - C.I.S.L. - rappresentata dal Segregretario Generale Giorgio Craviotto, e dal Segretario Nazionale Francesco Biagioli, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori: on. Senatore Cesare Angelini, Angelo Barsella, Renato Bellamoli, Giuseppe Crescini, Alfredo Graen, cav. Melchiorre Garofolo, dott. Adriano Menconi, Battista Morandini, Gianni Puliti, Gianfranco Spiriti, Valentino Rodolfo;

l'Unione Italiana Lavoratori Miniere e Cave, rappresentata dal Segretario Responsabile Giuseppe Racci, assistito dal sig. Giovanni Mucciarelli, con l'intervento dei Segretari Nazionali Guido Conti, dott. Luigi Della Croce, e dai Segretari Provinciali Adamo Bartolini, Leo Biggi, Salvatore Fidelio, Ugo Giannotti, Rivo Gori, Teresio Giverso:

la Federazione Italiana Lavoratori Cristiani Industrie ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario Generale Salvatore Pecoraro e dai Segretari Ivo Filipponi e Massimo Pastorino, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di Aldo Nicosia, Dante Mattei, Patrizio Pecoraro, Venneri Antonio;

con l'assistenza rispettivamente:

della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. Torquato Bardoscia;

della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dagli on.li Luciano Romagnoli e Vittorio Foa;

della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dall'on. Bruno Storti, Segretario Generale, dott. Paolo Cavezzali, Segretario Confederale e dal sig. Mario Pinna;

Addi, 11 tuglio 1959, in Roma,

tra

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, rappresentata dal vice presidente dott. Antonio Facco e dal direttore Bruno Zuliani, con l'intervento dei signori: cav. Guglielmo Canese, dott. Alberto Carmi, ing. Mario Catella, dott. Giovanni Ceccuzzi, ing. Antonio Consiglio, Umberto Cormio, ing. Carlo Costa, rag. Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri, dott. Mario Giovene, avvocato Carmelo Guccione, dott. Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga, dott. Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes, dott. Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte, ing. Francesco Rizzi, ing Rolando Savona, dott. Bruno Scaroni, dott. Cesare Smanio, avv. Dino Solaini, ragioniere Renzo Zampini;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, rappresentata dal direttore dott. *Mario Manca* e dal dott. *Franco de Sensi*;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal vice presidente comm. Anselmo Caccia e dal direttore dott. Alessandro Padula, con l'intervento del cav. geom. Giuseppe Corsi, del cav. Ferdinando Ragaglini e del comm. Umberto Ricci;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, rappresentata dal suo presidente avvocato Antonio Conversi;

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind Centrale, rappresentata dal dott. Uberto Allegri e dal dott. Giuseppe Marchesano;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, rappresentata dal suo direttore dottor Luigi Mazzitelli;

la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, rappresentata dal suo vice-presidente e Responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on.le Ivano Curti;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Estrattiva - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal Segretario Tommaso Sanesi, con l'intervento dei signori Andrea Giannoni e Giacomo Brondi;

con l'assistenza, rispettivamente:

della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. Torquato Bardoscia;

della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal sig. Verledo Guidi;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

#### Art. 1.

# SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica agli operai dipendenti dalle aziende esercenti le seguenti attività:

- escavazione del marmo;
   escavazione dell'alabastro;
   escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, ecc.;
   escavazione del travertino;
   escavazione delle ardesie;
   escavazione delle pietre silicee;
   escavazione delle pietre calcaree;
   escavazione dei tufi;
   escavazione delle altre pietre affini;
- 2) segatura, lavorazione dei sopraddetti materiali;
- 3) produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;
- 4) lavorazione delle selci.

#### Art. 2.

#### **ASSUNZIONE**

L'assunzione degli operai verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria attribuita;
- 3) il trattamento economico.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente:
- 2) libretto di lavoro;
- tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- 4) stato di famiglia, per l'operaio capo famiglia, agli effetti degli assegni familiari;
- 5) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere all'operato il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'azienda rilascerà all'operaio ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

# Art. 3.

# LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

# Art. 4.

# PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di 6 giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo, a due settimane.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito-per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova, a tutti gli effetti del presente contratto.

Potranno essere esentati dal periodo di prova gli operai che l'abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Chiarimento a verbale.

Il periodo di prova non può superare nel suo complesso l'orario normale di lavoro settimanale o il doppio di esso, in caso di proroga concordata del periodo medesimo.

#### Art. 5.

# CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAL

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sotto indicate.

Operai specializzati: Sono coloro che compiono a regola d'arte laveri ed operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnicopratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità conseguite con adeguato tirocinio.

Manovali specializzati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico, ma che comunque non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze pratiche conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche sopra indicate, sono di aiuto ad operai di categoria superiore partecipando alla lavorazione.

Manovali comuni: Sono coloro che vengono adibiti a lavori di fatica che non comportino responsabilità e particolare conoscenza pratica delle lavorazioni.

La esemplificazione delle mansioni svolte dagli operai da attribuire a ciascuna delle categorie sopra indicate sarà effettuata con accordi fra le Organizzazioni sinda-· cali territoriali.

# Art. 6.

# ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare e perfezionare le capacità tecni-

ranno l'attuazione pratica di tale principio addiveneudo, quando lo ritengano necessario e possibile, alla istituzione delle scuole professionali o al potenziamento di quelle esistenti.

#### Art. 7.

# **CUMULO DI MANSIONI**

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria e il salario corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

## Art. 8.

# PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni per il tempo in cui vi resta adibito. Qualora però tale periodo si prolunghi oltre un mese e mezzo consecutivo, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni ed il relativo salario.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi, non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

L'operaio che, per esigenze di servizio, viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente percepito, avrà diritto alla corresponsione del salario maggiore.

# Art. 9.

# ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello fissato dalle norme legislative con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le deroghe ed eccezioni previste dalla

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

Dichiarazione a verbale.

Le parti non hanno inteso col presente articolo modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini od accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

# Art. 10.

# INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause che delle maestranze e per migliorare il loro rendimento di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, nella produzione. Le organizzazioni territoriali cure- venuta d'acqua, o simili), nel conteggio della paga nor si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

#### Art. 11.

#### RICUPERI

E' ammesso il ricupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, o per interruzioni di lavoro concordate tra l'azienda e la commissione interna o tra le organizzazioni sindacali competenti, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno oltre le 8 ore e si effettui entro i 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Qualora le parti interessate concordino che nel pomeriggio del sabato non si effettuino le ore eventualmente già previste per tale pomeriggio, esse saranno ricuperate negli altri giorni della settimana, a regime normale, entro i limiti di un'ora al giorno oltre le otto ore.

Dichiarazione a verbale.

Le parti convengono che, comunque, il ricupero giornaliero a regime normale non può superare un'ora al giorno, oltre le otto ore.

# Art. 12.

# RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la direzione della azienda, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'azienda stessa, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro od alla effettuazione di turni fra le maestranze prima di procedere a licenziamenti. Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'accordo interconfederale sui licenziamenti per riduzione di personale.

# Art. 13.

# SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

# Art. 14.

# DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera presso altre aziende, salvo nei casi di sospensione del lavoro.

# Art. 15.

# RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge in quanto applicabili alle aziende e agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi previsti dalla legge, il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di spostamento del giorno di riposo, l'operaio sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

#### Art. iō.

# GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo:
- b) le ricorrenze del 2 giugno, del 25 aprile, del 1º maggio e del 4 novembre;
  - c) le seguenti 12 festività:
    - 1) 1º giorno dell'anno;
    - 2) il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
    - 3) il giorno di S. Giuseppe (19 marzo);
    - 4) il lunedì successivo alla Pasqua;
    - 5) il giorno dell'Ascensione;
    - 6) il giorno del Corpus Domini;
    - 7) il giorno dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
    - 8) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);
    - 9) il giorno di Ognissanti (1º novembre);
- 10) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - 11) il giorno di Natale (25 dicembre);
  - 12) il giorno di S. Stefano (26 dicembre).

Per le festività di cui ai punti b) e c) valgono le norme della legge 31 marzo 1954, n. 90;

d) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede la cava o lo stabilimento.

Le parti convengono di estendere alla festività del Santo Patrono il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per le festività di cui al punto c).

Nei casi di assenza dal lavoro nella festività del Santo Patrono per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) l'azienda integrerà, limitatamente al periodo di conservazione del posto, il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

# Art. 17.

# LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi, locali. E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b) e c) dell'art. 16.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno ed il lavoro festivo, si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto maggiorata secondo le percentuali seguenti da calcolarsi: sulla pagabase, eventuali superminimi, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

a) lavoro straordinario diurno	25 %
b) lavoro festivo	37 %
c) lavoro straordinario festivo (oltre l'orario	
giornaliero normale contrattuale)	45~%
d) lavoro notturno in turni avvicendati	6 %
e) lavoro notturno non compreso in turni av-	
vicendati	25~%
f) lavoro straordinario notturno	35 %

g) lavoro festivo con riposo compensativo . 10 % Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

# Art. 18.

# COTTIMI

Allo scopo di conseguire l'incremente della produ zione è ammesso il lavoro a coffimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo di consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 15 % superiore al minimo di paga e contingenza della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo, quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90 % sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello La pri ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla sto 1959.

conservazione dell'utile di cottimo semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

In relazione all'art. 2127 del codice civile è vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati.

# Art. 19.

# DONNE ADIBITE A LAVORI DI PERTINENZA DI MAESTRANZE MASCHILI

Alla donna adibita a lavori di pertinenza di maestranze maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo, la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

# Art. 20.

# LAVORI SPECIALI

Per i lavori speciali che presentano un particolare disagio e cioè: lavori su scale aeree, con tuni in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, con stillicidio continuo, con piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, saranno corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi integrativi locali.

# Art. 21.

# INDUMENTI

A tutti gli operai, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto paio di scarpe da lavoro si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che l'operaio lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna delle scarpe da lavoro, l'azienda tratterrà dalle competenze dell'operaio tanti dodicesimi dell'importo corrispondente a quello delle predette scarpe per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno.

Inoltre a tutti gli operai, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

La prima dotazione sarà effettuata entro il 31 agosto 1959.

# Art. 22.

# CONTEGGIO DELLA PAGA

La corresponsione della paga sarà fatta a settimana, a due settimane, a quindicina, ed anche a periodo diverso secondo le consuetudini dell'azienda; tale periodo non potrà comunque superare il mese.

All'operaio verrà rilasciata all'atto della paga una busta o prospetto contenente l'indicazione del periodo di paga al quale il guadagno si riferisce, l'indicazione degli elementi costitutivi del guadagno e quella delle eventuali trattenute.

Non sono ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o prospetto paga e sulla qualità della moneta, se non fatti all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro cinque giorni da quello di paga, affinchè l'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento della differenza. Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta del successivo periodo di paga.

Quando la paga viene corrisposta a mese, l'operaio potrà chiedere un acconto fino ad un massimo del 90 % del guadagno da esso raggiunto nella prima quindicina.

# Art. 23.

# TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta verranno rimborsate le spese sostenute per il viaggio effettuato con i normali mezzi di trasporto e verranno pagate le ore trascorse in viaggio fino al massimo di otto ore nella vuto in consegna temporanea.

All'operaio comandato in trasferta, oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato sul posto di trasferta, verrà liquidato:

- a) il rimborso delle spese di alloggio e vitto nei limiti normali in caso di comprovata necessità di permanenza sul luogo della trasferta:
- b) una indennità pari al 20 % della retribuzione normale, qualora la missione superi le 24 ore. Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti e anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'operaio, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad una attività controllabile dell'azienda che importi l'effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

# Art. 24.

# TRASFERIMENT

All'operaio che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda e posto in località diversa, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, verrà nello stabilimento o cava.

corrisposto l'importo della spesa di viaggio per sè, per i familiari con lui conviventi e per il trasporto delle masserizie.

Inoltre, quale indennità di trasferimento, all'operaio verrà corrisposta, se capo di famiglia, una somma pari a 25 giornate di normale retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza: se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 15 giorni di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte di un terzo.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio per effetto dell'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto e dei singoli contratti di fornitura domestica (luce, gas, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, al normale trattamento previsto dal presente contratto in caso di licenziamento.

# Art. 25.

# CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, attrezzi, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dei diretti superiori.

Per provvedersi degli utensili e dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore

In caso di risoluzione di rapporto, l'operaio deve restituire al personale incariçato tutto quello che ha rice-

A tutti gli operai assunti con apporto di attrezzi, verrà corrisposta una indennità compensativa da concordarsi fra le parti interessate.

# Art. 26.

# VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli, o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite devono essere effettuate da incaricati a ciò debitamente autorizzati e saranno eseguite individualmente; per le donne dovranno eseguirsi in forma appartata, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

# Δrt. 27.

# PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello del preavviso, competerà all'operaio che risolva il rapstabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capò immediato nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

#### Art. 28.

#### ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate dall'operaio alla direzione della cava o dello stabilimento entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

# Art. 29.

# PREVENZIONE INFORTUNI - MEZZI PROTETTIVI AMBIENTE DI LAVORO

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per gli operai.

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303.

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli.

# Art. 30.

# MALATTIA

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro 24 ore; alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia, in ogni sua fase, da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia, semprechè non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 6 per anzianità fino a cinque anni;
- mesi 8 per anzianità da oltre 5 fino a 15 anni;
- mesi 10 per anzianità oltre i 15 anni.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal prel'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa la indennità sostitutiva porto di lavoro allorchè la prosecuzione della malattia. oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

L'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto di cui al comma terzo, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, indennità di anzianità, ecc.).

In caso di assenza dovuta a malattia, limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto, la azienda integrerà quanto corrisposto dagli Istituti assicurativi e previdenziali a titolo di gratifica natalizia fino all'intero importo della gratifica spettante allo operaio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, nè ad iniziativa dell'azienda, nè ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

# Art. 31.

# INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto, di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 30.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

Qualora, per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, indennità di anzianità, ecc.).

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o sente contratto per il caso di licenziamento, compresa malattia professionale, limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto, l'azienda integrerà quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore a titolo di gratifica natalizia fino all'intero importo della gratifica spettante all'operaio.

Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto non sia risolto nè ad iniziativa dell'azienda, nè ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

# Art. 32.

# TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto attiene alla tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

# Art. 33.

# CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di servizio militare, e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 46 sulla indennità di licenziamento, per l'operaio che abbia una anzianità di oltre tre mesi e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che l'operaio può essere considerato dimissionario.

# Art. 34.

# CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale del 31 maggio 1941.

Gli operai hanno pertanto diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi, retribuito ai sensi dell'art. 1 del sopracitato accordo. L'assegno di cui sopra sarà corrisposto dall'azienda all'inizio del periodo di congedo per conto dell'I.N.P.S.

Inoltre sull'importo delle giornate rimborsate alla azienda dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per congedo matrimoniale, l'azienda stessa devolverà a favore dell'operaio che usufruisca di tale congedo, l'importo relativo a due giornate lavorative, da computarsi in rapporto all'ammontare effettivamente rimborsato dal predetto istituto.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

#### Art. 35.

# PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai, che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

# Art. 36.

# PERMESSI ED ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali dei setiore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espres samente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

All'operaio che dimostra di essere chiamato a funzioni pubbliche elettive che richiedono una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica.

All'operaio che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche direttive di segretario o vice segretario di organizzazioni sindacali nazionali o provinciali che richiedano parimenti una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa fino ad un massimo di due anni, salvo eventuale proroga ove non ostino impedimento di ordine tecnico-aziendale.

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni dei lavoratori, tramite le associazioni degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli operai, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro sette giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'operaio.

L'operaio che ha fruito di un periodo di aspettativa, non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'operaio rientri nell'azienda allo scadere della carica.

# Art. 37.

# MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O DI MEDAGLIE

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia è assolutamente proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dar luogo ai provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 38. Analoghi provvedimenti saranno presi contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglic.

Sarà considerato assente qualsiasi operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte sicuro, durante il lavoro, la sua presenza nello stabili- in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle mento o cava; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario. ferie;

# Art. 38.

#### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RISARCIMENTO DI DANNI

Le infrazioni disciplinari dell'operaio saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività.

- I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:
  - 1) multa fino al massimo di tre ore di paga base;
- 2) sospensione dal lavoro fino al massimo di tre giorni;
  - 3) licenziamento ai sensi dell'art. 40.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, sarà devoluto alla cassa mutua malattia cui sono iscritti gli operai dell'azienda.

Le trattenute per risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze ın cui si è verificato, e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

# Art. 39.

# MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa l'operaio:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del capo o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo capo diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi:
- i) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcooliche, senza il permesso della azienda;
  - 5) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregindizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, l'operaio incorre nel provvedimento della sospensione.

# Art. 40.

# LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1) Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento, l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina orario normale massimo contrattuale di lavoro previsto od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa:

- a) assenza ingiustificata prolungata oltre cinque
  - b) insubordinazione ai superiori;
- c) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d) gravi guasti provocati da negligenza al materiale della azienda;
  - c) rissa sul luogo di lavoro;
- f) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 39, quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, alla igiene, alla morale;
- g) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali della azienda;
- h) atti che pregiudichino la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo.
- 2) Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita della indennità di preavviso e della indennità di licenziamento, lo operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

- a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare danni alle persone, agn împianti, ai macchi-
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
- c) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili:
- d) esecuzione, entro i locali dell'azienda, di lavoro per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;
- e) insubordinazione verso i superiori, accompagnata con atti delittuosi;
- f) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) qualsiasi atto commesso dolosamente che pregiudichi la sicurezza della cava o dello stabilimento.

# Art. 41.

# FERIE

Dopo un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, l'operaio ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie nella misura di:

- 12 giorni fino a 7 anni compiuti;
- 14 giorni da 8 anni a 15 anni compiuti;
- 16 giorni da 16 anni a 20 anni compiuti;
- 18 giorni oltre i 20 anni compiuti.
- I giorni di cui sopra si intendono ragguagliati allo dall'art. 9.

La retribuzione del periodo feriale verrà conteggiata, per gli operai retribuiti ad economia, sulla base della per richiamo alle armi viene considerato come servizio retribuzione giornaliera globale di fatto, intendendosi utile agli effetti della maturazione del diritto al premio. per tale quella effettivamente percepita.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nell'ultimo trimestre.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro, all'operaio, che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui all'art. 16 non sono computabili come ferie.

Tuttavia quelle festività che danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie; tuttavia, se per inderogabili esigenze aziendali l'operaio non potesse fruire in tutto o in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio degli operai, compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

# Art. 42.

# **GRATIFICA NATALIZIA**

La gratifica natalizia, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto, verrà corrisposta a norma degli accordi interconfederali.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

# Art. 43.

# PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 20º anno di servizio ininterrotto presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1º gennaio 1951, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità di 25 giornate di retribuzione globale in atto al momento della maturazione del diritto.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'anzianità già maturata al 1º gennaio 1951 verrà computata, agli effetti del premio, nella misura del 60% per quelli di età non superiore ai 54 anni e del 75% per quelli di età superiore.

Il periodo di assenza per obblighi militari di leva e

Il premio di anzianità assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, le eventuali altre concessioni date a titolo di anzianità già disposte dalle aziende o previste da accordi sindacali, intendendosi che il trattamento maggiore assorbe il minore.

#### Art. 44.

# PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 40, o le dimissioni dell'operaio non in prova, possono aver luogo in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di sei giornate lavorative.

E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli una indennità pari alla retribuzione di sei giornate lavorative (48 ore) o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

# Art. 45.

# CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le disposizioni sul libretto di lavoro prescritto dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda rilascerà all'operaio che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nella azienda e le mansioni disimpegnate.

# Art. 46.

# INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 40, n. 2, l'azienda dovrà corrispondere all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

A) giorni 4 per ciascun anno di anzianità fino al 2º anno compiuto;

giorni 6 per ciascun anno di anzianità dal 3º anno fino al 7º anno compiuto;

giorni 9 per ciascun anno di anzianità dall'8º fino al 15º anno compiuto;

giorni 12 per ciascun anno di anzianità dal 16° fino al 20º anno compiuto;

giorni 15 per ciascun anno di anzianità oltre il 20° anno.

I giorni di cui sopra si intendono ragguagliati allo orario normale massimo contrattuale di lavoro previsto dall'art. 9.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero. all'operaio spetterà un dodicesimo di indennità per ogni mese intero di anzianità maturata.

Le suddette misure di indennità di anzianità saranno corrisposte per le anzianità maturate successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

B) Per le anzianità maturate dal 1º marzo 1954 alla entrata in vigore del presente contratto si applica lo art. 46 del contratto 23 aprile 1954, e cioè:

giorni 4 per ciascun anno di anzianità fino al 2º anno compiuto:

giorni 6 per ciascun anno di anzianità dal 3º fino al 7º anno compiuto;

giorni 8 per ciascun anno di anzianità dall'8º fino al 15º anno compiuto;

giorni 10 per ciascun anno di anzianità dal 16º fino al 20º anno compiuto;

giorni 12 per ciascun anno di anzianità oltre il  $20^{\circ}$  anno.

C) Per le anzianità maturate dal 1º gennaio 1951 al 28 febbraio 1954 si applica l'art. 47 del contratto 2 gennaio 1951, e cioè:

giorni 4 per ciascun anno di anzianità dal 1º al 4º anno compiuto;

giorni 6 per ciascun anno di anzianità dal 5º al 10º anno compiuto;

giorni 8 per ciascun anno di anzianità dall'11° al 15° anno compiuto;

giorni 10 per ciascun anno di anzianità dal 16° al 20° anno compiuto;

giorni 12 per ciascun anno di anzianità oltre il 20° anno compiuto.

D) Per l'anzianità maturata anteriormente al 1º gennaio 1951 si applicano le misure dell'indennità di licenziamento stabilite dal contratto nazionale 16 maggio 1941.

Le anzianità anteriori ai periodi rispettivamente indicati alle lettere A), B), C) e D) saranno computate agli effetti del diritto alle maggiori indennità previste dal presente articolo.

Il computo dell'indennità di anzianità verrà fatto in base alla intera retribuzione composta dalla paga base di fatto, dalla indennità di contingenza, dall'eventuale terzo elemento e da altri eventuali compensi a carattere continuativo.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo si conteggerà la media del guadagno realizzato negli ultimi 3 mesi.

Nell'indennità di licenziamento si terrà conto anche della gratifica natalizia, maggiorando i sopra indicati elementi della retribuzione dell'8,33%.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dello operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati alle lettere D), C), B) ed A) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissate per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 c.c. mediamente favorendo le anzianità più elevate.

# Art. 47.

# INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio che si dimette sarà corrisposto il seguente trattamento:

a) dopo il secondo anno di-anzianità e fino al quarto 50% della indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

- b) dal quinto fino al decimo anno di anzianità: 75% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;
- c) oltre il decimo anno di anzianità: 100% della indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento.

L'indennità di anzianità sarà corrisposta per intero anche nei seguenti casi:

- a) agli operai che si dimettano in seguito ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale che abbiano loro provocato una invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del lavoro nelle mansioni in precedenza espletate;
- b) alle operaie che si dimettano per causa di matrimonio, di gravidanza e puerperio;
- c) all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

# Art. 48.

# INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di cui all'art. 2122 del Codice civile.

# Art. 49.

# MINIMI DI PAGA BASE

I minimi tabellari per gli operai dipendenti dall'industria dei materiali lapidei sono aumentati nella misura del 5%.

L'aumento del 5% suddetto verrà calcolato sui minimi di paga interconfederali conglobati per il gruppo merceologico A, già maggiorati del 5% in base allo art. 1 dell'Accordo nazionale 11 agosto 1955. I nuovi minimi per le provincie nelle quali vigono minimi salariali superiori a quelli del gruppo merceologico A maggiorato del 5%, sono determinati riportando in cifra l'aumento derivante dalla maggiorazione del 5% di cui al comma precedente.

Per quanto si riferisce alla provincia di Massa-Carrara, l'aumento del 5% suddetto verrà calcolato sui minimi risultanti per gli operai dall'art. 4 dell'Accordo nazionale 11 agosto 1955.

I nuovi minimi di paga base così determinati — decorrenti dal 1º luglio 1959 — sono riportati nelle tabelle allegate al presente contratto.

# Art. 50.

# TRASFORMAZIONE, TRASFERIMENTO DI PROPRIETA, CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

La trasformazione dell'azienda o il trasferimento di proprietà, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione degli operai, non risolve il rapporto di lavoro e Toperaio conserverà i diritti acquisiti e quelli derivanti dal presente contratto.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento dello operaio, ed in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio

avrà diritto, oltrechè alla normale indennità sostitutiva di preavviso, alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto ed al suo contratto individuale.

# Art. 51.

# DISPOSIZIONI SPECIALI - REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, gli operai dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 2, n. 3, del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

#### Art. 52.

#### ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra le rispettive confederazioni, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

# Art. 53.

#### **COMMISSIONI INTERNE**

Per le Commissioni interne si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali.

# Art. 54.

# INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate all'operaio.

# Art. 55.

# RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, semprechè ciò sia previsto dagli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà, prima della azione giudiziaria, essere sottoposta allo esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

#### Art. 56.

# NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari deve essere concluso esclusivamente tra le organizzazioni sindacali nazionali degli industriali e dei lavoratori, salvo quanto è stato specificamente demandato alle organizzazioni locali.

# Art. 57.

# ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI

Qualora le organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre organizzazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese agli operai iscritti alle organizzazioni che hanno stipulato gli accordi meno onerosi e dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana.

Parimenti, qualora da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre organizzazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

# Art. 58.

# NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle confederazioni stesse.

# Art. 59.

# ACCORDI INTEGRATIVI TERRITORIALI

Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori provvederanno entro sei mesi a dare attuazione a quanto loro demandato negli articoli: 5 (classificazione degli operai); 20 (lavori speciali).

# Art. 60.

# **DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1º luglio 1959 e durata fino al 28 febbraio 1962; esso si intenderà successivamente prorogato di anno in anno, ove non sia disdettato da una delle parti mediante lettera raccomandata due mesi prima della scadenza.

TABELLA A (paga oratia) TABELLE DEI FUNIMI DI PAGA BASE PER LE CATEGORIE OPERAIE IN VIGORE DAI 1º LUGITO 1959

70,05 848 66,05 68,40 68,83 50,53 60, 15 Infe-tiore If anni ខ្លួនខ្លួន 55,50 ទង្គង់ខន្ង 33355 883 8,3 ij, ಜ 8 MANOIA E COMUNE 100,75 102,50 100,75 90,55 91,25 79,25 35.04 88455 58.50.85 58,3 97,10 등왕 8888 23 90 35 16-13 anni 82 50.00 51833 8 5 8 ษ 90 113 100 5000 114,60 115,45 683 98888 8558555 250 250 83 828 8 2 3 22 S 10 00 83 131, 2 109 100 100, 141,044 8824 2,33 136 141 187 189 188 188 120 128 131 99 61 88484 556888 88888 80 288 13 Superiore ន្ទាន 500 22.02 83 5 10 13 5,81 117, 113, 151,021,040 140 140 140 140 140 140 ### 8 E 138, 140, 155, 141, 18, 123, 165 153 152 131 122 107 93,75 93,75 108,75 94,80 87,05 81,45 76,45 Infe-riore 16 anul 71,15 888438 8288 35 88 56 80 82 12 g 98,18,18 8,64,4 84 81 8 8 3 Ę 67, 188 MANOVALE SPECIALIZZATO 107,60 23 103,95 88 85,55 252 103 2333322 3883 88 40 93,60 8 16-19 anui 81 110,8 90 183 110 119 120 120 121 114 115 115 118 117 115 115 120 130 101 142,65 146,10 110,15 152,65 136,30 888 22225 **488588** 15 95 50 50 88 2 路 45 18-20 anni 131, 114, 118, 88583 323837 84.3 6.3 調し 128, 108 164 132 151 152,85 156,55 131,45 163,50 141,15 583 38948 888458 22 88 22 200 88 15 8 20 Superiore 116, 161, 161, 137, 163, F. 2. 3. 155, 表に1 151, 138 23 127, 122 Inta-riore 16 anzi 98,65 99,40 28 0.18 35 60,15 45 15.33 538823 8388 83 S 80 33 3 51,8 <u>1</u> E 8 8 E I 3 S, 60 95, 17 1815 88 158 OF MILLICATO 110,55 130,43 115,45 111,35 105,45 13.53 13,13,13,13,13 849598 5 18 12 14 ₹. 53 2:2 60 Ra 16-13 anni 551 127, 152 24843 584444 5883 55,5 122 .54,10 159,70 170,10 180,95 164,75 165,80 162,75 42,25 .47,15 1 0,05 PLT AIO 55433 5833 233 S 22 13 ၉ 8 58 င္သ 8 18-20 enni 158, 115, 167, 45, 12 138, 85, 167, 167, 8,83 £ 1 18 29 1:31 170,13 185,00 172,00 161,85 165,83 170,63 170,43 165,63 9:2:2 458C Ē oś 20 53 85 9 123,70 . 1: 8 St pe riore 20 antii B 16 26 5885 139 8,3 1:0 188 139 33, 3 eger Teger 36 500000 144,30 32.33 28 23 3 32 23 꺓 50 23 83 8 2 3 16-15 anni <u>ଛିଥି । ବି</u>ଛି 165, 150 147, Ŧ, 197 120, 154, 581 131, 136 SPECTALIZZATO CB, 801 159,00 153,85 155,05 8335 883388 5824585 95 200 5 17 143,60 64 23 18-40 and 184, 184, 186, 186, 135, 186, 183, 1.45, 178, 170, 170, 181 72, 188, 173, 202 187, 185, DPEL MO 190,15 190,15 217,70 192,25 193,70 209,35 192,75 191,05 252866 102,30 177,15 38 32 130,75 85.80 88 65 838 88 9 38 Supe-riore 20 anni 50.00 183 195 184 187 187 179 178 178 171 167 163 153 Trento, Treviso Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro Sassari, Teramo Ragusa, Placenza, Reggio Pavia Savona, Vicenza Potenza, Messina, Novara, Monfalcone, Salerno, ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Verona, Reggio Calabria Lecce, ZONA V:
Alessandria, Belluno, Napoli, Parma, Bologna
Modena Matera, Livorno, × Pescara, Ravenna, Avellino, Benevento, Campa Cosenza, Foggia, L'Aquila, Cremona, Latina Pistoia Arezzo, Barl, Perugla, Valdarno ZONA I:
Como Firenzo,
Roma (abveatori) .
Varese
Tivoli ZONA III: Brescia, Gorizia, Vercelti Padova, ZONA II:
Aosta, Bolzano, C.
Grema . . . . .
Trioste . . . .
Sondrio . . . .
Verbanin: (cave) .
laboratori . . . Brindisi, ZONA IV: Mantova, Padova, Vicenza (donne) Catania, Venezia (donne) ZONA IX; Cagliari, Catani Viterbo Ascoli Piceno , ZONA 0; Milano . Torino . Genova

ılla local nente vigore ! п le situazioni saparate tabelle che seguono. Tali tabelle riproducono Le situazioni saintiali particolari delle Provincie di Bergamo, la Spezia, e Massa Carrata sono riforfate a ale dell'articolo 40,

	TABELLA	B (paga orana)	oraı ia)						TRICINITY	. 11 '	(manage mand)				
ONYSana	OPERAI	OPERAIO SPI CIALIZAFO	1/ZAFO	O.	OPERATO QUALIFICATO	ALIFICA	2	BERGAMO	MANOVALE	- 1	SPECIAI IZZATO	N .	MANOVAIE COMUNE	COMUCN	
Elizabato	Sap. 29 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20	18-20 anni	16-18 anni	faf. 16 anni	O TOTAL STATE OF	Sup. 20 18-20 anni anni	20 16-18 ni anni	Inf. 16 anni	Sup. 20	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
Cave Laboratori Produzione granulati	06,081 181,70 179,80	175, 30 176,00 174,80	155,20 153,80 154,75	162,20 162,90 161,45	157,15 157,80 156,70	138,00	114,20 114,70 112,90	(ave  — ninatore Laboratori Produziono granulati:  — ninatore — cavatore — addetti a fiantoi e crivelli	153,40 143,05 156,80 143,75 154,16 148,75 138,60 142,05 134,10	143,06 112,85 143,75 113,50 142,06 112,50	88,90	146,75 141,85 140,35	131,35 134,90 133,95	106,25 106,70 105,80	73,85 
${f T}A$	TABELLA	ರ	(paga oraria)						TABELLA		C (paga oraria)				
	OPERAL	OPERAIO SPECIALIZZATO	IZZATO	OPI	OPERAIO QUALIFICATO	ALIFICAT	8		MANOVALE SPECIALIZZATO	E SPECIA	OTAZZI.	W	MANOVALE COMUNE	COMUNI	P
LA. SPEZIA	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	LA SPEZIA	Sup. 20 15-20 anni anni	20 16-13 ni ann.	Inf. 16	Sup. 20	13-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 auni
Sotto capo cava Riquadratoro Uomo al masso Rilista preposto all'arma- ment	101,15	183,45	167,40	176,15 175,60 175,85	171,65 171,10 170,85	153,20 152,65 152,40	130,20 129,65 129,40		169.70 157,65 124,55	65 124,	1	98,85   163,50   140,10   117,05	143,10	117,05	84,40
TAE	TABELLA I	D (paga g	(paga giornaliera)	ra)				ζT	TABELLA 1	) (paga	D (paga gicrnaliera)	era)			
MAS	MASSA-CARRARA	ARA				Paga baso glornalfera	inso	M	Massa-carrara	ARA				Paga base giornallera	base
CAVE:  — Sotto Capo Cava.  — Riquadratore  — Uomo ai Masso — Filista.  — Manovalo specializzato  — Manovalo comune (addetto al carlor, trasporto e searlor del detrit, subbia ed ultri materiuli e lavori di storro e pulizia).  SFUHERIE:  — Sotto Capo Sogheria  — Segratore  — Como al piazzale scapozzatore  — Ripassatoro	oarioo, trateciali v l ateriali v l	nsparto o lavori di e			1.580,40 1.437,35 1.308,55 1.318,95 1.452,50 1.453,95 1.428,55 1.428,55	स्मानंत स्मानं श्रिक्षणः स्मानं	1.580,40 1.437,95 1.437,95 1.318,05 1.318,05 1.421,95 1.424,75	LABORATORI  - Sotto Capo Laboratorio  - Ornatista - Scalutore - Scalublatore - Smodellatore - Toruitore. scalpellino frestfore - Incassatore Uono al piazzato - Tiratore di violino - Tiratore di violino - Man vale LIZZA: - Sotto Capo Lizza - Maliatore - Manovale di tizza	1forc						1.570,80 1.008,33 1.021,— 1.581,55 1.440,83 1.435,60 1.435,60 1.206,75 1.314,03 1.575,40 1.150,45 1.314,03

Visit, il contratto e le tabelle 4, B. C. D che precedono, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 16 LUGLIO 1959

# PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

Addi 16 luglio 1959, in Roma

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana & DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. Antonio Facco e dal direttore Bruno Zuliani, con l'intervento dei signori: cav. Guglielmo Canese, dott. Alberto Carmi, ing. Mario Catella, dottor Giovanni Ceccuzzi, ing. Antonio Consiglio, Umberto Cormio, ing. Carlo Costa, rag. Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri, dott. Mario Giovene, avv. Carmelo Guccione, dott. Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga, dott. Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes, dott. Filippo Ongarato, Aldo Pietrofonte, ing. Francesco Rizzi, ing. Rolando Savona, dott. Bruno Scaroni, dott. Cesare Smanio, avv. Dino Solaini, rag. Renzo Zampini;

l'Associazione pegli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, rappresentata dal Direttore dott. Mario Manca, assistito dal dott. Franco de Sensi;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal vice presidente comm. Anselmo Caccia e dal direttore dott. Alessandro Padula, con l'intervento del cav. geom. Giuseppe Corsi, del cav. Ferdinando Ragaglini e del comm. Umberto Ricci;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Ro-MANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avvocato Antonio Conversi;

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind CENTRALE, rappresentata dal dott. Uberto Allegri e dal dott. Giuseppe Marchesano;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produ-ZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo direttore dottor Luigi Mazzitelli;

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo vice presidente e responsabile nazionale del settore produzione e lavoro on. Ivano Curti;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRAT-Manera e dal segretario Virgilio Sebastiani, con l'in- tor Italo Viglianesi e Tullio Repetto;

tervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori: L. Alibani, G. Baiocchi, F. Bassino, O. Betotti, A. Buylioli, D. De Nard, A Faini, S. Gagliardi, F. Pagarini, G. Pancaldi, G. Previtali, T. Pighetti, A. Sapiri;

la Federestrattive - C.I.S.L., rappresentata dal Segretario generale Giorgio Oraviotto, e dal segretario nazionale Francesco Biagioli, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori: on. sen. Cesarc Angelini, Angelo Barsella, Renato Bellamoli, Giuseppe Crescini, Alfredo Graen, cav. Melchiore Garofolo, dott. Adriano Menconi, Battista Morandini, Gianni Puliti, Gianfranco Spiriti, Valentino Rodolfo:

l'Unione Italiana Lavoratori Miniere e Cave, rappresentata dal segretario responsabile Giuseppe Bacci, assistito dal sig. Giovanni Muciarelli, con l'intervento dei segretari nazionali Guido Conti, dott. Luigi Della Croce e dai segretari provinciali Adamo Bartolini, Leo Biggi, Salvatore Fidelio, Ugo Giannotti, Rivo Gori, Tesersio Giverso:

la Federazione Italiana Lavoratori Cristiani Industrie ESTRATTIVE, rappresentata dal suo segretario generale Salvatore Pecoraro e dai segretari Ivo Filipponi e Massimo Postorino, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di Aldo Nicosia, Dante Mattei, Patrizio Pecoraro, Venneri Antonio;

con l'assistenza, rispettivamente:

della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. Torquato Bardoscia;

della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dagli onorevoli Luciano Romagnoli e Vittorio Foa;

della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dall'on. Bruno Storti, segretario generale, dott. Paolo Cavezzali, segretario confederale e dal sig. Mario Pinna;

TIVE. rappresentata dal segretario responsabile Ercole dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal dot-

Addi 16 luglio 1959, in Roma,

tra

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. Antonio Facco e dal direttore Bruno Zuliani, con l'intervento dei signori: cav. Guglielmo Canese, dott. Alberto Carmi, ing. Mario Catella, dott. Giovanni Ceccuczi, mg. Antonio Consiglio, Umberto Cormio, ing. Carlo Costa, rag. Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacommo, Giovanni Gaffuri, dott. Mario Giovene, avvocato Carmelo Guccione, dott. Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga, dott. Angelo Mussato, Giuseppe Nugues, dott. Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte, ingegnere Francesco Kizzi, ing. Rolando Savona, dottor Bruno Scaroni. dott. Cesare Smanio, avv. Dino Solaini, rag. Renzo Zampini;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, rappresentata dal direttore dott. Mario Manca, assistito dal dott. Franco de Sensi;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal vice presidente comm. Anselmo Caccia e dal direttore dott. Alessandro Padula, con l'intervento del cav. geom. Giuseppe Corsi, del cay. Ferdinando Ragaglini e del comm. Umberto Ricci;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Roma-NO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avv. Antonio Conversi:

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind d'impiego; CENTRALE, rappresentata dal dott. Uberto Allegri e dal doit. Guscppe Marchesano;

1a FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODU-ZIONE E L'AVORO, rappresentata dal suo direttore dottor Luigi Mazzitelli;

la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, rappresentata dal suo vice-presidente e responsabile nazionale del Settere Produzione e Lavoro on le Ivano Curti;

la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Estrat-TIVA (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal segretario Tommaso Sanesi;

con l'assistenza rispettivamente:

della Confederazione Generale pell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. Torquato Bardoscia;

della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal sig. Verledo Guidi;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale dei materiali lapidei.

#### Art. 1.

# SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica agli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti le seguenti attività:

- 1) escavazione del marmo; escavazione dell'alabastro; escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, ecc.; escavazione del travertino; escavazione delle pietre silicee; escavazione delle pietre calcaree; escavazione dei tufi: escavazione delle altre pietre affini;
- 2) segatura, lavorazione dei sopraddetti materiali;
- 3) produzione dei granulati, cubetti, polyeri, ecc.
- 4) lavorazione delle selci.

# Art. 2.

# **ASSUNZIONE**

L'assunzione sarà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria nella quale l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 13, con l'indicazione sommaria delle mansioni da svolgere;
  - e) il trattamento economico iniziale;
  - d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - c) le condizioni particolari disciplinanti il rapporto
    - f) la località dove deve prestare servizio.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare. a richiesta dell'azienda, i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente:
- 2) libretto di lavoro;
- 3) tessera e libretto per le assicurazioni obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;
- 4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni, anche aziendali;
- 5) certificato penale generale del casellario giudiziario;
  - 6) copia dei titoli di studio;
- 7) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemerenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre aziende.

L'impiegato di nuova assunzione potrà essere sottoposto a visita medica.

# Art. 3.

# CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta con prefiissione di terdi lavoro da valere per gli impiegati dipendenti da mine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 30 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione, fatta con prefissione di termine, dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano. fino alla scadenza del termine, anche nei contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

# Art. 4.

# PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi: tuttavia tale periodo potrà essere prorogato fino a sei mesi per gli impiegati di 1º categoria.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 2.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nei casi di licenziamento o di dimissioni che avvengano dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della 13<sup>a</sup> mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

L'impiegato in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto, e comunque ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza; le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno di assunzione.

# Art. 5.

# **CUMULO DI MANSIONI**

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con normale continuità.

# Art. 6.

#### MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore, dovrà essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di la categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui al precedente comma spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, purchè questa non superi un anno: superato tale periodo l'impiegato acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

# Art. 7.

# PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio o intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità, che, come tale, gli sarebbe spettata in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti delle ferie, del preavviso e dell'indennità di licenziamento, e semprechè abbia una anzianità come operaio od intermedio superiore a 6 anni compiuti, di un'anzianità convenzionale nella nuova qualifica, pari a 8 mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio o di intermedio.

# Art. 8.

# BENEMERENZE NAZIONALI

Agli implegati che si trovano nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

- 1) mutilati ed invalidi di guerra, 1 anno;
- 2) decorati al valore e dell'Ordine Militare d'Italia, promossi per merito di guerra, feriti di guerra, 6 mesi;

3) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi in zona di operazione, o ad essi parificati a norma di legge, 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere la suddetta maggiorazione di anzianità deve, a norma dell'art. 2 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Antorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

## Art. 9.

# ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello fissato dalle norme legislative con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le derogue ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

# Art. 10.

# LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO E LAVORO FESTIVO

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione da calcolare sulla retribuzione oraria e sulla quota oraria di contingenza sono retribuite come segue:

lavoro	straordinario diurno .		25 9	6
lavoro	notturno .		50 9	6
lavoro	festivo		50 9	6
lavero	festivo con riposo compensativo .		10 9	6
	notturno festivo			-
lavoro	notturno festivo con riposo compe	n-	·	-
sativo .	•	,	15 %	6
lavoro	notturno compreso in turni avvice	n-		
dati			10 %	6

Le percentuali suddette non sono cumulabili, inten-

dendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide per 170 la retribuzione mensile fissa costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale; per la determinazione della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 25.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

E' considerato lavoro notturno quello compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

# Art. 11.

# GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi quelli dalla legge previsti come tali, e precisamente:

a) tutte le domeniche, oppure, con riferimento all'art. 12, i giorni di riposo compensativo;

- b) il 25 aprile, giorno della liberazione,
  - il 1º maggio, festa del lavoro,
  - il 2 giugno, festa nazionale,
  - il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;
- c) le seguenti altre ricorrenze infrasettimanali:
  - il primo giorno dell'anno,
  - il giorno dell'Epifania,
  - il giorno della festa di S. Giuseppe,
  - il giorno di lunedì dopo Fasqua,
  - il giorno dell'Ascensione,
  - il giorno del Corpus Domini,
- il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo.
  - il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria,
  - il giorno di Ognissanti,
  - il giorno della festa dell'Immacolata Concezione,
  - il giorno di Nataie,
  - il 26 dicembre;
- d) è altresì considerato festivo il giorno del S. Patrono del luogo ove l'impiegato presta normalmente ser-

Qualora una delle festività sopra elencate cada di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/25 della retribuzione mensile fissa. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

# Art. 12.

# RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per l'impiegato per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, così che la domenica viene considerata giorno lavora-

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima, in difetto di che - salvo che lo spostamento non sia dovuto a causa di forza maggiore — l'impiegato avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

# Art. 13.

# CATEGORIE

Il personale sarà assegnato ad una delle seguenti categorie:

- 1ª categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive;
  - 2ª categoria: impiegati di concetto;
- 3ª categoria: impiegati d'ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che tuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al hanno funzioni direttive o funzioni equivalenti per importanza e delicatezza.

Appartengono alla 2º categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni

di concetto.

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni esecutive.

Appartengono al gruppo B della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di

Per l'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale

previsto per la pari categoria uomini.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopraspecificate sono demandate all'esame di Collegi Tecnici paritetici territoriali presieduti da un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro.

Contro le decisioni dei Collegi Tecnici territoriali è ammesso il ricorso al Collegio Tecnico nazionale presieduto da un delegato del Ministero del Lavoro.

# Art. 14.

# PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ogni fine mese, con la specificazione degli elementi che la compongono. In caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % con decorrenza dalla scadenza dei dieci giorni di ritardo. Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il contratto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preuvviso.

in caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda dovrà comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

# Art. 15.

# SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione nella misura del 5 per cento per quattordici bienni della loro carriera.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 è calcalota sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dal 1º giugno 1952, invece, l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati, eccetpresente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo dei suddetti aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare e avrà applicazione dal 1º gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1º gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Norma transitoria

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 31 maggio 1952 sono - con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3) e 12 giugno 1954 (art. 8).

ZONE VIGENTI PRIMA DEL CONGLOBAMENTO 12 GIUGNO 1934

		1 Z	Juli	II Z	ona	III :	Zona	IV	Zona
Categ	orie	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donno	uomini	donne
Í		2.770	2.770	2.695	2.695	2.630	2.630	2.580	2.580
11		1.920	1.630	1.865	1.585	1.820	1.555	1.780	1.530
II	A	1.265	1.030	1.230	1.050	1.200	1.035	1.175	1.010
ш	В	965	835	940	815	925	800	905	780

# Art. 16.

# INDENNITÀ DI CASSA

Agli implegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, verrà corrisposta una indennità dell'8 per cento da calcolarsi sul minimo di stipendio della categoria alla quale sono assegnati aumentato della indennità di contingenza.

# Art. 17.

# TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso la azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

# Art. 18.

# MISSIONI TEMPORANEE E TRASFERTE

Il personale potra venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Agli impiegati in missione spetterà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali o di noleggio di trasporto (per viaggio in ferrovia non inferiore alla II classe);
- b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi nei casi in cui la missione si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali o forzatamente in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, od in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda.

In sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto b) potrà essere stabilita una diaria giornaliera da concordarsi direttamente tra l'azienda e l'impiegato.

All'impiegato in missione, qualora questa si protragga oltre 24 ore, spetterà una indennità pari al 15 per cento della retribuzione giornaliera per tutto il periodo trasporto di cui al comma terzo del presente articolo. della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'impiegato, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dalla azienda, che importi la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra azienda ed impiegato norme diverse, e particolari.

# Art. 19.

# TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano merenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la cava o lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova desfinazione. Presso la cava o lo stabilimento di nuova destinazione l'impiegatò acquisisse, naturalmente, quel-|precedenti comma s'intende quella di cui all'art. 27.

le indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimen to, ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di noleggio di trasporto (per viaggio in ferrovia non inferiore alla 2º classe) per sè, per le persone di famiglia, per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previi opportuni arcordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre all'impiegato se celibe, la diaria per giorni 15; se capo-famiglia, una diaria supplementare di quattro giorni per ogni familiare a carico, con un minimo complessivo generale di giorni 30.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il terzo grado, e gli affini entro il secondo grado che lo seguano nel trasferimento o lo raggiungano nel termine massimo di mesi tre.

Qualora, per effetto del trasferimento l'impiegato debdi noleggio di cui alla lettera a) sarà ammesso soltanto ba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al dafore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato, normalmente con un congruo preavviso.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di

# Art. 20.

# TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento. L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, verrà accordato il seguente tratta-

- a) per gli impiegati con anzianità di servizio fino a 5 anni: conservazione del posto per otto mesi; corresponsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi.
- b) per gli impiegati con anzianità di servizio oltre i cinque anni: conservazione del posto per 12 mesi; corresponsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi otto mesi.

Uguale trattamento spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stasso.

Si precisa che per retribuzione agli effetti di cui ai

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui ai precedenti comma qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante l'anno solare, il limite massimo previsto alla lettera a) e durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera b), anche in caso di diverse ma-

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 30. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

# Art. 21.

# DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri increnti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla azienda, per il controllo delle presenze:
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impariite da: superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'azienda, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dallo art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

# Art. 22.

# PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di una giornata chiamo. di stipendio;
- - e) licenziamento senza indennità e senza preayviso. Inità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera d), si può applicare a quelle mansioni le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lettere a),

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

# Art. 23.

# ASSENZE, PERMESSI DI BREVE CONGEDO E ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia richiesta, l'azienda può accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto delle

Potrà altresì per giustificati motivi essere concessa dalla azienda all'impiegato che ne faccia domanda una aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. L'impiegato che non ottempera all'invito è considerato dimissionario.

# Art. 24.

# TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità delle impiegate si fa riferimento alle disposizioni di legge che disciplinano la materia.

# Art. 25.

# CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e per il richiamo alle armi valgono le norme di legge in vigore al momento della chiamata o del ri-

Il tempo trascorso in servizio militare di leva, fino d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal alla presentazione di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 setlayoro, per un periodo non superiore a cinque giorni; tembre 1946, n. 303, è computato agli effetti della inden-

# Art. 26.

# CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, gli impiegati e le impiegate non in prova fruiranno di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorm dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

# Art. 27.

#### FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

14 giorni per anzianità di servizio fino ai 2 anni computi;

18 giorni per anzianità di servizio da oltre i 2 anni e fino ai 4 anni compiuti;

24 giorni per anzianità di servizio da oltre i 4 anni e fino ai 15 anni compiuti;

28 giorni per anzianità di servizio da oltre i 15 anni e sino ai 20 anni compiuti;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 20 anni sata. compiuti.

feriale sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità. altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le festività previste nell'art. 11 che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregrudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle feric stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rim-

borsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

# Art. 28.

# PERMESSI ED ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli delle organizzazioni sindacali del settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predeite e non ostino impedimenti di carattere tecnicoaziendale.

> All'impiegato che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche direttive di segretario o vice segretario di organizzazioni sindacali nazionali e provinciali, o la carica di sindaco nelle amministrazioni comunali, che richiedono un'attività effettiva a carattere continuativo, è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni, senza diritto alla corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'impiegato rientri nell'azienda allo scadere della carica, fino ai massimo di due anni.

> Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni dei lavoratori, tramite le associazioni degli industriali, all'azienda a cui l'impiegato appartiene.

> L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della organizzazione sindacale interes-

E' fatto obbligo agli impiegati, cui è accordata fa La retribuzione da corrispondere durante il periodo aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro sette giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'impiegato.

> L'impiegato che ha fruito di un periodo di aspettativa non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

# Art. 29.

# PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un nella misura della retribuzione in atto al momento della preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Anzianità di servizio	la categ.	2º categ.	3º categ.
Fino a 5 anni	2 mesi	l mese ½	1 mese
Da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese 1/2
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2. mes.

In case di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per periodo mancato di preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

# Art. 30.

# INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 22, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1º luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del U.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1º luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1º luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1º luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini, o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali intuitu personae per i quali varrà la norma dell'art. 37;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1º gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Nell'indennità di contingenza si terrà conto anche della tredicesima mensilità.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prema della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione invece è ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938, contenente il regolamento della previdenza stessa.

# Art. 31.

# INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 29 e 30 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati della industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 2122 Codice civile).

E' nullo, in base all'art. 2122 del Codice civile, ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

# Art. 32.

# DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate delle indennità di licenziamento di cui all'art. 30:

la metà, quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio compiuti;

l'intero trattamento, quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio compiuti.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimomo o durante la gravidanza ed il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'art. 30 del presente contratto.

# Art. 33.

# MINIMI DI STIPENDIO BASE

I minimi tabellari per gli impiegati dipendenti dall'industria dei materiali lapidei, in vigore al 30 giugno 1959, sono aumentati nella misura del 5%.

I nuovi minimi risultanti da tale aumento - decorrenti dal 1º luglio 1959 - sono riportati nella tabella nazionale allegata al presente contratto.

# Art. 34.

# CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 e, nel caso in cui non ne abbia goduto, ne verrà indicato il motivo.

# Art. 35.

# CESSIONE, TRASFORMAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Per il trapasso, la cessione e il fallimento dell'azienda si richiamano le disposizioni di legge.

# Art. 36.

# DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, gli impiegati dovranno osservare le di-

modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale. dovranno essere affisse in luogo ben visibile ed ove si effettua il pagamento della retribuzione.

# Art. 37.

# INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le organizzazioni stipuianti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate all'impiegato.

#### Art. 38.

# COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali.

# Art. 39.

# RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, semprechè ciò sia previsto dagli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

# Art. 40.

# ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati fra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle disposizioni del presente contratto, si considerano parte integrante di esso.

# Art. 41.

# ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre sposizioni speciali stabilite dall'azienda, semprechè non Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni Nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Parimenti, qualora da parte delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti, vengano concluse con altre Associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano 1º luglio 1959 e scade il 28 febbraio 1962, e si intenderà le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento, con verbale, di dette condizioni.

Art. 42.

# NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 43.

# DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto nazionale di lavoro decorre dal poi prorogato per un biennio e così di seguito, ove non intervenga disdetta da parte di una delle Associazioni stipulanti, 3 mesi almeno prima della scadenza.

TABELLA NAZIONALE DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI IN VIGORE AL 1º LUGLIO 1959

inimo o

	1* ( ate-	2ª Cate	Categoria			30 (	Categoria	A					3 %	Categoria	В		
ZON B	Sup 21 anni	Sup. 21	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 annl	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	13-19 anni	t7-18 unni	16-17 ana	Inf. 16 anni
ZONA 0												I ———	1	i			
Milano Torino Genora	78.300 76.600 75.900	59,050 57,700 57,200	51,200 50,100 49,650	2. 1. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2. 2	42,250 41,300 40,950	40,550 39,650 39,400	37.250 36.400 36.100	32,100 31,400 31,150	29,750 29,100 28,850	24,550 24,000 23,800	37.250 86.450 86.100	35.60) 84.85) 84.50)	34,550 33,800 32,500	32.350 31.650 31.350	27.300 28.800 26.500	25,730 26,150 24,950	20,550 20,100 10,850
ZONA i Como, Flrenze, Roma Varese	75,550	56,950 57,600	49,450	42,450 42,850	40,700	\$9.150 39.550	35,950 36,350	31,000 81,300	28, 700 29, 050	23,700 23,050	35,950 36,350	34.35) 34.75)	33,350 83,750	31,250 31,000	26,400 26,700	24.850 25,100	19,800 20,100
Aosta, Bolzano, Cremoni, Livorno, Novara, Puvia, Pisu Crema Massa Carran Soudrio Trioste Verbania	72,800 77,250 76,250 75,100 73,350	54, 900 58, 400 57 570 56, 600 55, 300	47.650 50.700 49.900 48.000 48.450	40.900 43.550 42.850 41.200 41.600	89,300 41,800 41,200 40,550 89,550	37,700 40,200 39,500 38,950 38,050	84.650 36.900 36.300 35.700 34.900	29, 900 31, 800 31, 300 30, 100 30, 350	27,700 29,650 29,000 28,550 27,900 23,150	22.50 23.50 23.50 23.50 23.50 23.50 23.50	34,650 36,300 36,300 35,700 34,900	38,100 34,650 34,100 34,100 33,330 38,700	32,150 34,200 33,700 32,350 32,350	30,100 32,050 31,500 31,050 30,300	25,500 27,100 23,700 26,200 25,650	28,950 25,550 25,100 24,700 24,100	19, 150 20, 350 20, 650 19, 650 19, 250
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli. Biella	71.400	53.850	46,750	40,150 42,850	38,590	37,050 39,550	34,000 36,350	29,250	27,150	22,450 23,050	34,000	32,45) 34,76)	31,500 33,750	29,550 31,600	24,950 26,750	23,550 25,100	18,700 20,100
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verouz. Vicenza	70,550	53,050	45,950	39.450	37.950	38.400	33,450	28,850	26,750	32,000	33,400		31,000	29,000	24,550	23,050	18,400
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Pirma, Piscenza, Reggio Emilia	69,750	62,100	45,150	38,500	37,050	35,550	32,700	28,150	26,050	21,550	32,650	31,200	30,250	28,350	23,950	22,600	18,050
ZONA VI. Forth, Grosseto, Pistola, Udine Lucca	68.350 71.400	51,250 53,550	44.500	38.050 39.750	38,150 38,150	35.100 36.650	32,250 33,700	29.090	25.750 26,900	21,300 22,200	32,150 33,550	30,700	29.800 31.150	27.950	23.600	22.250 23.200	17,750 18,500
ZONA VII: Ancona, Astl, Cuneo, Ferrara, Paterino, Rovigo, Stena Treviso	67.900	50,650	43.950	37,250	35.850	34,400	31,600	27.200	25.200	20.800	31.500	30,100	29,200	27.400	28,100	21,800	.17,350
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Tenni Valdarno	66.500	49,600	43.000 44.550	36.500 37.750	35,050 36,250	33,700 34,850	30,900 32,000	26.650 27.550	24.700 25,600	20.400 21,850	30,850 31,900	29.500 30.450	28,600 29,600	26.800 27.750	22.650 23.450	21,350 22,050	17,050
ZONA IX: Cagliari, Catanla, Frosinone, Lecce, Messina, Pearro, Rieti Viterbo Ascoll Piceno	04,150 64,600	47.800 48.150	41,450	34,900 35,150	83,500 83,800	32,200 32,500	29.600 29.800	25.500 25.700	23.650	19,500 19,650	29,550 29,750	28.200 28.450	27.400	25.700 25.850	21.700	20,450 20,600	16,300 16,400
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Casorta, Citanzaro, Chieti, Cosenza, Foggla, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sussari, Teramo	63.500	46.850	40.600	34.000	32.650	31,350	28.850	24.800	22.950	19.050	28,600	036.72	26.500	24.850	20,950	19,750	15,750
ZONA XI. Aurigento, Brindisi, Latina, Mater , Potenza , Ruzuba; Sira eusa, Trapani ,	61.950	45,650	39,600	33.100	31,850	30,600	28,100	24,150	22,450	18.500	27.750	26.50	25,700	24,050	20,350	19,200	15,300
ZONA KII: Caltanissetta, 17m1, Ruggio Calabria	59.100	43,650	37,950	31,600	30,350	29,150	26,800	23,050	21,400	17.600	26,350	25,170	24,450	22,850	19,350	18,250	14,550

Tabella nazionale dei minimi di stipendio base degii impiegati dell'industria dei materali lapidei in vigore al 1º giugno 1959

Denne

	1ª Cate- goria	5a	Categoria			0 %	Categoria	Ą					3, 6	Categoria	B		
ZONE	Sup. 21 anni	Sup. 21 arini	Inf. St arp:	Sup. 21 anni	20-51 am.1	19-20 11 11 11	18-10 inna	17-18 anul	16-77   1 nini	Inf. 16	Sup. 21	20-21 anui	19-20 guni	18-19 auui	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 ann
ZONA 0.	66	5	6	9	10 st	9		6 1		9				C 1:	0.20	90	9
Milano Torino Genova	78.300	49.200	42.350 42.350	37.000 37.000 36.050	34.550 34.550	200 200 200 200 200 200 200 200 200 200	29,700	26,703	24.300	000.23.00	31.350 31.100	20.00 20.00 20.00 20.00 20.00	28.050 27.850	24.800 24.600	22.600 22.600 22.450	21.300 21.450 21.300	18.600
ZONA I: Como, Firenze, Roma	75.550	49, 600	42.000	36.500	34.700 34.800	31.300 31.300	28.650 28.950	26.253	24.500	21.800	30.900	29.550	28.000	24.500 24.750	22.550	21.200	18.550 18.700
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara Pavia, Pisa. Orema Massa-Carrara. Soudrio Tiesto Vorbaula	72.800 77.550 76.250 73.350 74.100	47,150 50,250 49,450 48,700 47,600 48,000	40.600 43.500 42.550 41.850 40.900	35.153 37.400 86.853 36.250 85.450 85.450	33.500 35.500 34.500 34.500 33.400	88 88 350 86 500 86 500 86 500 86 500	27.908 20.850 28.900 28.900 27.850 27.850	25.35 27.000 26.553 26.553 25.603 25.603	28.603 25.150 24.700 28.730 28.730 28.730	21.100 22.453 22.050 21.700 21.250	20.250 21.250 21.200 20.750 80.050	28.500 80.300 20.300 20.350 20.350 20.000	26.700 28.450 27.500 26.900	23.600 25.150 24.700 24.300 23.750	21.500 22.500 22.200 21.650 21.650	20.400 21.700 21.350 21.100 20.550	17.850 19.050 18.700 18.450 18.050
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venczia, Vercelli,	71.400	46 300 49.530	39.850 42.600	34.500 36.950	32.500 34.500	89 250 81 350	27.070	24.850 26.650	28,100	20.650 22.050	29.250 31.300	27.950	28.150 28.000	28.100	21.150 22.550	20,050 21,400	17,500 18,700
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	45,600	89.200	33,050	32,000	28 350	26.700	24.503	22,750	20,350	28.800	27.450	25.750	22,700	20.700	19.650	17.250
ZONA V: Alessandria, Beliuno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Placenza, Reggio Emilia	69.750	44 750	28.500	33,100	31.550	58 150	000.03	53,900	22,250	10.800	28.100	26.850	25.100	92.250	20.300	19,250	16,900
ZONA VI. Forth, Groseto, Pistoia, Udine.	68.850	44 050 050	37,950 39,600	32.750 84.200	30.650	27 300 29 Jou	25,700 26,800	23.600	21.003 22.003	19.550 20.400	27.700	26.450	24.750 25.850	21.850 22.850	19.950 20.650	19.000	16.550 17.300
ZONA VII: Ancona, Astl, Cunco, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.900	43 600	87.450	33.100	30.253	By 300	23,150	23.050	21,500	19,200	27.100	25,900	24.300	21.450	19.550	18.550	16.250
ZONA VIII: Arezzo, Barl, Perugia, Pescaro, Salerno, Taranto, Terni Valdarno	66.500 03.500	42 650 44 100	36.700 38.000	31,400 32,450	30,150	26 350 27 350	24,070	22,650	21,750	19,450	26.600	25.350 26.200	23,750	20.050 21.700	19.200	18.200	15,950 16,450
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Ricti, Viterbo Ascoll Piceno	64.150	41 150 41 400	35.000 85.600	80.250	28.703 28.55)	25 500 25 700	23.600 23.750	21.63C	20.150 20.300	18.000 18.150	25.400 25.650	24.300	22,750 22,900	20.150 20.250	18.350 18.450	17.400 17.500	16.250 15,350
ZONA X: Avelino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.500	40 300	34.630	29.200	27. 53	008 %	55.900 55.900	21.150	.9.500	17.450	24.650	23.550	22.000	19,450	17.750	16.900	14.800
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Sira- cusa, Trupani	61.050	20 250	32.800	28,500	26,903	91 150	12.400	.c. 60L	10,150	17:100	23,850	22.750	21.350	18.850	17.290	008'91	14,500
ZONA XII: Caltanissetta, Emna, Reggio Calabria	50.100	37 500	028.26	27,150	5.650	23 620	21,350	19.601	18,230	16.250	12.650	21.65)	20.300	17.950	15,350	15.550	13.600
	-	 	- :	- (940		- <del> </del>	- 4	- !				_	_	_	_		

Visit if contratto e le tipuelle che prezedeno, il Muistro per il l'aoro è la presid nei sociale:

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 16 LUGLIO 1959

# PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE O INTERMEDIA DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

Addi, 16 luglio 1959, in Roma,

tra.

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal Vice Presidente Dott. Antonio Facco e dal Direttore Bruno Zuliani, con l'intervento dei Signori: Cav. Guglielmo, Canese, Dott. Alberto Carmi, Ing. Mario Catella, Dott. Giovanni Ceccuzzi, Ing. Antonio Consiglio, Umberto Cormio, Ing. Carlo Costa, Rag. Giuseppe Fagnini, Giotanni Giocomino, Giovanni Gaffuri, Dott. Mario Giovene, Avv. Carmelo Guccione, Dott. Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga, Dott. Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes, Dott. Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte, Ing. Francesco Rizzi, Ing. Rolando Savona, Dott. Bruno Scaroni, Dott. Cesare Smanio, Avv. Dino Solaini, Rag. Renzo Zampini;

l'Associazione degli Industriali della provincia di Massa Carrara, rappresentata dal Direttore Dott. Mario Manca assistito dal Dott. Franco de Sensi;

l'Associazione degli Industriali della provincia di Lucca, rappresentata dal Vice Presidente Comm. Anselmo Caccia e dal Direttore Dctt. Alessandro Padula, con l'intervento del Cav. Geom. Giuseppe Corsi, del Cav. Ferdinando Ragaglini e del Comm. Umberto Ricci;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Ro-MANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo Presidente Avv. Antonio Conversi;

la Delegazione Sindacale interaziendale - Intersind CENTRALE, rappresentata dal Dott. Uberto Allegri e dal Dott. Giuseppe Marchesano;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produ-ZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo Direttore Dott. Laigi Mazzitelli;

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo Vice Presidente e Responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro On.le Ivano Curti;

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrat-TIVE, rappresentata dal Segretario Responsabile Ercole Manera e dal Segretario Virgilio Sebastiani, con l'in- Dott. Italo Viglianesi e da Tullio Repetto;

I tervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Signori: L. Alibani, G. Bawcchi, F. Bassino, O. Betotti, A. Buglioli, D. Dc Nard, A. Faini, S. Gagliardi, F. Pagarini, G. Pancaldi, G. Previtali, T. Pighetti, A. Sapini;

la Federestrattive - C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Generale Giorgio Craviotto, e dal Segretario Nazionale Francesco Biagioli con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei Signori: On. Sen. Cesare Angelini, Angelo Barsella, Renato Bellamoli, Giuseppe Crescini, Alfredo Graca, Cav. Melchiorre Garofolo, Dott. Adriano Menconi, Battista Morandini, Gianni Puliti, Gianfranco Spiriti, Valentino Rodolfo;

l'Unione Italiana Lavoratori Miniere e Cave, rappresentata dal Segretario Responsabile Giuseppe Bacci, assistito dal Sig. Giovanni Mucciarelli, con l'intervento dei Segretari Nazionali Guido Conti, Dott. Luigi Della Croce, e dai Segretari Provinciali, Adamo Bartolini, Leo Biggi, Salvatore Fidelio, Ugo Giannotti, Rivo Gori, Teresio Giverso;

la Federazione Italianà Lavoratori Cristiani Industrie ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario Generale, Salvatore Pecoraro e dai Segretari Ivo Filipponi e Massimo Postorino, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di Aldo Nicosia, Dante Mattci. Patrizio Pecoraro, Venneri Antonio;

con l'assistenza, rispettivamente:

della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Dott. Torquato Bardoscia;

della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dagli On li Luciano Romagnoli e Vittorio Foa:

della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dall'On. Bruno Storti, Segretario Generale, Dott. Paolo Cavezzali, Segretario Confederale e dal Sig. Mario Pinna;

dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal

Addi, 16 luglio 1959, in Roma,

ura.

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, rappresentata dal vice presidente dott. Antonio Facco e dal direttore Bruno Zuliani, con l'intervento dei signori: cav. Guglielmo Canesc, dott. Alberto Carmi, ing. Mario Catella, dottor Giovanni Occcuzzi, ing. Antonio Consiglio, Umberto Cormio, ing. Carlo Costa, rag. Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri, dott. Mario Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri, dott. Mario Giovanni Giacomino, dott. Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga, dott. Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes, dott. Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte, ing. Francesco Rizzi, ing. Rolando Savona, dott. Bruno Scaroni, dott. Cesare Smanio, avv. Dino Solaini, ragioniere Renzo Zampini;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, rappresentata dal direttore dott. Mario Manca assistito dal dott. Franco de Sensi;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal vice presidente comm. Anselmo Caccia e dal direttore dott. Alessandro Padula, con l'intervento del cav. geom. Giuseppe Corsi, del cav. Ferdinando Ragaglini e del comm. Umberto Ricci;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, rappresentata dal suo presidente avvocato Antonio Conversi;

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind Centrale, rappresentata dal dott. Uberto Allegri e dal dott. Giuseppe Marchesano;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, rappresentata dal suo direttore dottor Luigi Mazzitelli;

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo vice-presidente e responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on le *Ivano Curti*;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Estrattiva - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal segretario Tommaso Sanesi, con l'intervento dei signori Andrea Giannoni e Giacomo Brondi;

con l'assistenza, rispettivamente:

della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. Torquato Bardoscia;

della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal sig. Verledo Guidi;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori appartenenti alla qualifica speciale o intermedia dipendenti da aziende esercenti la attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

# Art. 1.

# SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti le seguenti attività:

- 1) escavazione del marmo;
  escavazione dell'alabastro;
  escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, ecc.;
  escavazione del travertino;
  escavazione delle ardesie;
  escavazione delle pietre silicee;
  escavazione delle pietre calcaree;
  escavazione dei tufi;
  escavazione delle altre pietre affini;
- 2) segatura e lavorazione dei sopraddetti materiali;
- 3) produzione di granulati, cubetti, polveri, ecc.;
- 4) lavorazione delle selci.

#### Art. 2.

# CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non dando luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedento que lavoratori che:

- a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai rai classificati nella categoria massima degli operai stessi;
- b) abbiano particolari mansioni di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;
- e) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica.

# Art. 3.

# CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLA CATEGORIA

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1º categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi l'esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro che esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto alla generalità dei lavoratori indicati alle lettere a), b) e c) dell'articolo precedente.

Appartengono alla 2ª categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni sopra specificate importi l'esercizio dell'apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

# Art. 4.

# ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori di cui agli articoli precedenti verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione, l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria attribuita:
- c) il trattamento economico.

#### Art. 5.

# PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore a dùe mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamen-

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualunque momento de! periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 45° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 45º giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione per quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Per il lavoratore che con analoghe mansioni abbia prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività, i periodi di tempo di cui sopra vengono ridotti rispettivamente ad un mese, e a 15 giorni.

# Art. 6.

# PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestata come operaio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

# Art. 7.

# PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti alla categoria superiore, ha diritto ad un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della suddetta categoria superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisirà di diritto la nuova categoria e la relativa retribuzione.

La sostituzione in mansioni di categoria superiore di lavoratore assente per permesso, congedo, malattia, in-{tendendosi che la maggiore assorbe la minore.

fortunio, puerperio, gravidanza, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi, non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Superato tale periodo il lavoratore acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Il lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione inferiore, ha diritto alla conservazione della sua retribuzione maggiore e della sua categoria.

#### Art. 8.

# ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro e quello fissato dalle norme legislative con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

Dichiarazione a verbale.

Le parti non hanno inteso col presente articolo modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuctadini od accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

# Art. 9.

# LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive previste dalla lettera b) dell'art. 12.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria maggiorata secondo le percentuali seguenti e da calcolarsi sulla paga basè, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

- a) lavoro straordinario diurno . . . . . .
- e) lavoro straordinario festivo (oltre l'orario giornaliero normale contrattuale) . . . 45 %
- d) lavoro notturno in turni avvicendati...
- e) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . . . . . . . . 40 %
- f) lavoro straordinario notturno . . . . 45 %
- g) lavoro festivo con riposo compensativo . 12 %

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, in-

# Art. 10.

# SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga base mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Nel caso di intervento della Cassa di integrazione, le aziende integreranno il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile (paga base, contingenza, ed eventuale terzo elemento).

# Art. 11.

# RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge in quanto applicabili alle aziende e ai lavoratori regolati dai presente contratto.

Nei casi previsti dalla legge, il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di spostamento del giorno di riposo il lavoratore sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in diferto, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno testivo.

# Art. 12.

# GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le ricorrenze festive del 2 giugno, del 25 aprile, del 1º maggio e del 4 novembre;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
  - 1) il primo giorno dell'anno;
  - 2) il giorno dell'Epifania;
  - 3) il giorno di S. Giuseppe;
  - 4) il giorno dell'Ascensione;
  - 5) il giorno del Corpus Domini:
  - 6) il giorno della festività dei SS. Pietro e Paolo;
  - 7) il giorno dell'Assunzione;
  - 8) il giorno di Ognissanti;
  - 9) il giorno dell'Immacolata Concezione;
- 10) il giorno di Natale;
- 11) il giorno del Santo Patrono del luogo dove ha sede la cava o lo stabilimento:
- 12) il lunedi di Pasqua;
- 13) il 26 dicembre.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con una delle altre giornate festive indicate sotto le lettere b) e.c) le organizzazioni territoriali competenti concorderanno lo spostamento di tale festività in altra giornata. Qualora una delle festività sopra elencate cada di domenica, agli intermedi è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/25 della retribuzione mensile fissa. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

# Art. 13.

# LAVORI SPECIALI

Per i lavoratori speciali che presentano un particolare disagio e cioè: lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, con stillicidio continuo, con piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, saranno corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi integrativi locali.

# Art. 14.

# INDUMENTI

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente ed annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tennti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto palo di scarpe da lavoro si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che il lavoratore lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna delle scarpe da lavoro, l'azienda tratterrà dalle competenze del lavoratore tanti dodicesimi dello importo corrispondente a quello delle predette scarpe per quanti sono i mesi mancanti al compimento del l'anno.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

# Art. 15.

# PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione stessa mensilmente liquidabili.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 per cento dalla scadenza di cui al comma precedente, inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non

contestata.

# Art. 16.

# RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide per 180 la retribuzione mensile fissa costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale; per la determinazione della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 26.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

# Art. 17.

# AUMENTI PERIODICI

I lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga base mensile nella misura del 5% per 12 bienni della loro carriera.

Tale aliquota si calcola - per gli scatti biennali di anzianità maturati prima della data di stipulazione dell'accordo interconfederale del 14 giugno 1952 - soltanto sul minimo contrattuale di paga mensile mentre, per quelli maturati successivamente, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli anmenti periodici di anzianità già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo dei suddetti aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1º gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi au menti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari della categoria di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente, sui detti minimi tabellari della categoria di provenienza, gli aumenti biennali che lo compongono secondo le modalità di cui al terzo comma.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

# Norma transitoria

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturați anteriormente al 31 maggio 1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente legge o di contratto collettivo.

contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quore forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3) e 12 giugno 1954 (art. 8).

ZONE VIGENTI PRIMA DEL CONGLOBAMENTO 12 giugno 1954

G.4	1	o	n	[o	п	lo .	1	V•
Categorie	nomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	nomini	donue
I Cat.		i	i	)			1	j
II Cat.	1.215	1.045	1.185	1.015	1.160	995	1.085	980

# Art. 18.

# TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda nelle 48 ore; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico. Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, verrà accordato il seguente trattamento:

- 1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni;
- 3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante l'interruzione del servizio per tali cause il lavoratore ha diritto: se avente l'anzianità di cui al punto 1), alla corresponsione della intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro; se avente l'anzianità di cui al punto 2), alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi cinque mesi; se avente l'anzianità di cui al punto 3), alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi ed alla metà di essa per i successivi sette mesi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale, è considerata utile agli effetti del presente articolo per il 50 % della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore, si rimanda alle esistenti disposizioni di

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che in tali evenienze compete al lavoratore per disposizioni delle leggi assicurative ed assistenziali.

In caso di malattia professionale o di infortunio, la conservazione del posto perdurerà, senza interruzione di anzianità, per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

# Art. 19.

# TRASFERTE

Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al pagamento anticipato delle spese di viaggio ed al rimborso di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, spetterà il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti normali, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a permanere nel luogo della missione.

Al lavoratore in missione, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre una indennità pari al 10 % della retribuzione giornaliera per

tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad una attività, controllabile dall'azienda, che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missioni di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra azienda e lavoratore norme

diverse e particolari.

# Art. 20.

# TRASFERIMENTI

Al lavoratore che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda e posto in località diversa, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, verrà corrisposto l'importo della spesa di viaggio per sè, per i familiari con lui conviventi e per il trasporto delle masserizie.

Al lavoratore deve inoltre essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata: se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, ad un trattamento supplementare pari a 4 giorni di retribuzione per ogni famigliare a carico, con un minimo complessivo generale di giorni 25.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il 3º grado e gli affini entro il 2º grado che lo seguano nel trasferimento o lo raggiun-

gano nel termine massimo di 3 mesi.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare, e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se liceaziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

# Art. 21.

# DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tener contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni afidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze:
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di favoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere la ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

# Art. 22.

# PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di una giornata di paga;
- d) sospensione dal lavoro o dalla paga e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni;
- e) licenziamento senza indennità e senza preavviso. La sospensione di cui alla lettera d), si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).
- Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro,
- Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

37

# Art. 23.

#### PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda, la direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la direzione e il layoratore.

#### Art. 24.

# PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni quando la assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, alla azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche o sindacali che richiedono una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino al massimo di due anni. Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

#### Art. 25

# CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, i lavoratori non in prova fruiranno di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento interconfederale.

#### Art. 26.

#### FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

14 giorni, per anzianità fino a 5 anni;

17 giorni, per anzianità da oltre 5 anni e fino a 10 anni;

22 giorni, per anzianità da oltre 10 anni e fino a 17 anni :

25 giorni, per anzianità oltre i 17 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività previste nell'art. 12 che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

#### Art. 27.

#### TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dello ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova segnito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

# Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per quanto concerne una eventuale inclusione dei premi di produzione nel calcolo della retribuzione base su cui deve essere commisurata la tredicesima mensilità, valgono gli accordi intervenuti o che potranno intervenire tra le aziende e i sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni lavoratori interessati all'atto della istituzione di tali di mese. premi.

#### Art. 28.

#### PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

#### anni di scrvizio:

#### 1ª categoria:

fino a 5 anni compiuti, mesi 1; oltre i 5 anni e fino a 10 anni, mesi 1 e mezzo; oltre i 10 anni, mesi 2;

#### 2ª categoria;

fino a 5 anni compiuti, mezzo mese; oltre i 5 anni e fino a 10 anni, mesi 1; oltre 1 10 anni, mesi 1 e mezzo.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50 % di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licen-Liamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavorodeve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

#### Art. 29.

#### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 22, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale, una indennità da computare come segue sulla retribuzione mensile:

- a) per ciascuno degli anni dal primo fino al decimo compreso, 1 20/30;
- b) per ciascuno degli anni successivi al decimo, i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia l'indennità per l'anzianità di servizio prestato in tale qualifica viene stabilita nella misura del 60 % di quella indicata al primo comma, punti a) e b).

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazioni agli utili o provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, compresa l'indennità di contingenza.

Nell'indennità di licenziamento si terrà conto anche della tredicesima mensilità.

#### Disposizione transitoria

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto all'assegnazione alla qualifica speciale ai sensi dei preesistenti accordi interconfederali, è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità di servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1º gennaio 1915.

#### Art. 30.

#### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità prevista dall'articolo precedente:

- il 50 % quando il Javoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;
- l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale, è considerata utile, agli effetti della assegnazione agli scaglioni sopra specificati, per il 40 % della sua entità.

Alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza e il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'articolo precedente.

#### Art. 31.

#### MINIMI DI PAGA BASE

I minimi tabellari per gli intermedi dipendenti dall'industria dei materiali lapidei, in vigore al 30 giugno 1959, sono aumentati nella misura del 5 %.

I nuovi minimi risultanti da tale aumento — decorrenti dal 1º luglio 1959 — sono riportati nella tabella nazionale allegata al presente contratto.

# Art. 32.

# SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di servizio militare, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 29 sulla indennità di licenziamento, per il lavoratore che abbia un'anzianità di oltre tre mesi e semprechè il lavoratore non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che il lavoratore può essere del presente contratto dovessero, con altre associazioni considerato dimissionario.

#### Art. 33.

# INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità nell'ambito di ciascun istituto, le associazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

#### Art. 34.

#### COMMISSIONI INTERNE

Per le commissioni interne si fa riferimento alle di sposizioni degli accordi interconfederali.

#### Art. 35.

# ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra le rispettive confederazioni, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

#### Art. 36.

# RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle tenderà successivamente prorogato di anno in anno ove commissioni interne, semprechè ciò sia previsto dagli non sia disdetto da una delle parti mediante lettera

prima della azione giudiziaria, essere sottoposta allo esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni territoriali, mentre quelle sulla interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

## Art. 37.

#### ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le organizzazioni dei lavoratori firmatarie di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi, dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Parimenti, qualora da parte delle associazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

#### Art. 38.

#### NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed agli eventuali accordi tra le rispettive confederazioni in materia di « non collaborazione » riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive confederazioni.

#### Art. 39.

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1º luglio 1959 e durata fino al 28 febbraio 1962: esso si inaccordì interconfederali, la controversia stessa dovrà, raccomandata due mesi prima della scadenza.

TABELLA NAZIONALE DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI INTERMEDI DILL'NDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI IN VIGORE DAL 1º LUGLIO 1959

I HOO	Ē			-	!		Donne	ø		444	1		
	1. CAT	CATEGORIA		2ª UATE	CATEGORIA			1* CATEGORIA	PORTA		2ª CATEGORIA	JOSIA	
ZONE	Supe- riore 23 anni	Infe- riore 21 anui	Supe- rio.e 21 anni	20-21 annj	10 20 anni	.8-1)	ZONB	Supe- rioro 21 anni 2	Info- S riore 12	Supe- riore 21 anni	20-21 anni	10-20 anni	18-19 anni
ZONA 0			1	ļ ———	i ——			·	·		ļ —	·	
Milano Torino Genova	57.250 56.000 55.550	50,650 49,500 49,050	43,550 42,300 42,350	41.300 40.400 40.050	40.200 39.300 39.000	57.200 38.300 53.000		40,250 48,150 47,750	42.700 3 41.730 3 41.400 8	37,450 36,650 36,309	25,550 24,800 24,450	31,700 31,050 30,750	29,550 28,900 28,600
ZONA I: Como, Firenze, Roma	55,250	48,850	42,000		38,750	35,900	ZONA I: Como, Firenza, Rosra			36, 150	34.330	30,600	28,500
Situazione extra:	55,900	49,350	42, 500	600.00	39.200	83,240	done extra:	43,050 4	41,650 3	36.550	84.630	30.900	28,850
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pavla, Pisa	53,250	47.030	40, 300	38,400	37,350	34,600	ZONA II: Aosta, B) zano, Oromona, Livorno, Novara, Pavia, Piga	45.800	39,700	34.850	03.030	29,500	27,450
Signazioni extra Orema Massa Curara Sondrio Triesto Verbania	56,700 55,800 54,900 53,650 54,200	50,150 49,300 48,550 47,459	42, 450 41, 450 41, 750 40, 750	2000 2000 2000 2000 2000 2000 2000 200	89, 900 89, 150 88, 500 87, 650	83,850 86,250 85,660 94,850 85,150	Situatoge extru: Crema Massa Crema Sandria Tricstic Verbatta	45.800 47.950 47.200 46.100	42.300 3 41.600 3 40.950 3 40.050 3	37,100 86,500 35,950 35,100	85.130 84.630 84.030 83.336	31, 400 30, 900 30, 400 20, 700	29, 200 28, 750 28, 300 27, 700
scia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona	52,250	46,150				33, 950	ria Gotizia, Imperia, Monfalcone, Stvona,						26,950
	56.000	49,350	12,500		39,200	36,390	Situaziore et fra: Biella						28,850
ZONA IV: Ja Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	51,250	45,350	39, 300	36,950	35,950	380	ZONA IV: La Spizia, Mantova Padova, Ravenna, Verona Vicenza,	44.050	38,250 3	33,500	31.830	28,350	20,400
ZONA V: Alessaudria, Beliuno, Bologua, Modena, Napoli, Parma, Placenza, Leggio Emilia	40,750	43,950	37, 300	35,300	34,900	32,340	ZONA V: Alessandrin, B. fliro, Bologua, Modena, Napoli, Farma, Flaceiza, Alegijo Emilia	42.750	37,100 3	32,500	30.830	27,550	25,650
ZONA VI: Forli, Grosseto, Pistoia, Udine	49,200	43,550	37, 400	35, 500	34,550	31,950	ZONA VI: forth, crosseto, Pastrin, Cdine	42,350	36,750	32,200	30,550	27,250	25,400
Situazione extra: Lucca	51.450	45,500	39,100	97,100	38,100	33,490	Situazione extra: Licen	44.200	38.400 :	33,600	31.930	28,500	26,550
ZGNA VII: Aucona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	48,050	12,500	36, 500	34,350	33,750	31,250	ZONA VII: Aucona, Asti, cum o, Ferera, Palermo, Eorigo, Siena, Treviso	41,350	35,000 3	31,450	000.63	26.650	24,800
ZONA VIII: Arczzo, Barl, Ferngia, Perenra, Sulerno, Taranto, Terni	47,050	41,600	35, 550	33, 750	33,053	30,690	ZONA VIII: Arezzo, Barl, Icraels, Pescars, Salerno, faranto, Torni	40,500	35,100 3	30.800	29.230	26.050	24,300
Shanzione extru:	48,700	43,000	37,050	35, 150	:4, 150	31,630	Signations exits:	41,850	36,300	31,850	30,250	27,000	25,100
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosivons, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Vilcebo	46.000	40.650	34,500	32, 750	51,850	29,500	ZONA IX Cacillari, Catania, Irosinone, 1 ecct, Messini, Pesare, Mich, Vibarbo	39,550	34,350	29,700	28,150	25.100	23,450
Situazione extra Ascoli Piceno	46,350	41,050	84,800	32, 050	32,150	29,700	Situazione extra Ascoli Piot.co	39,850	34,550 2	29,950	28,350	25,350	23,600
ZONA X: Avellino, Benevento, Campiobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Uscenza, Foggia, L'Aquila, Maccrata, Nuiro, Sassari, Teramo	14,650	30,450	33,350	31.659	90,300	28,590	ZONA X: Avellino, Bene 13 110 Campolasso, Caserta, Caunzaro, Avellino, Bene 13 110 Campolasso, L'Aquila, Maortata, Nuoro, Sassari, Terumo	33,400	33,300	28,700	27,200	24,300	22,650
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siratusa, Trapani	45.350	33,300	32,200	30,550	28,700	27,500	ZONA KI: Agrikento, Brit dis, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Sirachia, Trapuli	37.250	32,300	27,730	36.250	23,500	21,800
ZONA All: Caltunissetta, Euna, Reggio Calabria	41,050	36,250	30,450	28.000	28,102	26.050	ZONA MIT: Caltantiscella, Enn , Beggio Calabria	35,250	30,600	26,200	24,850	22,250	20,650
		-	*	-	•		-	-	-	-	-	-	

Visti il contiatto e le tavelle eve preezdono il Ministio per il laroro e la pretricusa sociale: Sella

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1425.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca.

# IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione; Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1958, e relative tabelle per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonché armonichette a bocca, stipulato tra la Federazione Nazionale tra Fabbricanti ed Esportatori Italiani di Fisarmoniche, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Unione Italiana La voratori Fisarmoniche, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro, la Federazione Impiegati Operai Metallurgici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; e, in pari data, tra la Federazione Nazionale tra Fabbricanti ed Esportatori Italiani di Fisarmoniche, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale dei Lavoratori del Legno, Sughero, Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 91 del 4 luglio 1960, del contratto sopra indicato, depo-

sitato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

#### Decreta:

#### Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1958, relativo agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addi 25 ottobre 1960

# GRONCHI

FANFANI - SULLO

Visto, il Guardasigilli: Gonella

Registrato alla Corte dei conti, addi 17 novembre 1960 Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 65. — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

# 10 GENNAIO 1958 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUT-TRICI DI FISARMONICHE, LORO PARTI STACCATE, VOCI PER FISARMONICHE ED ARMONICHE, NONCHÈ ARMONICHETTE A BOCCA

Addì, 10 gennaio 1958

fra.

la Federazione Nazionale tra Rabbricanti ed Esporta-TORI ITALIANI DI FISARMONICHE (FEDERFISA) rappresentata dal proprio Presidente on. prof. avv. Danilo de' Cocci e dal vice presidente comm. Alfredo Frontalini, con l'intervento di una Delegazione industriale nelle persone dei sigg.: rag. Riccardo Strologo, sig. Emilio Zuppante, cav. Luigi Antonelli, sig. Aldo Bugari, perito ind. Aldo Mancini, rag. Norberto Marotta, ragioniere Renzo Gariboldi, assistiti dal prof. Leonardo Volpini, direttore della FEDERFISA e dai sigg.: cavaliere uff. Dino Colucci, dott. Vincenzo Valentino, avv. Carlo Gaudenzi e sig. Rovesio Rastelli,

con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana rappresentata dal dott. Mario Binaghi,

F.I.S.A.R., rappresentata dal segretario nazionale Sughero, Artistiche e Varie (CISNAL) rappresentata dott. Gentili Vittorio e da una delegazione composta dal suo segretario Italico Utimperghe, assistito dai dai sigg. Arturo Fiammenghi, Ferrari Sergio, Degli Espositi Ivano, assistita dalla Unione Italiana del Lavoro rappresentata dai segretari dott. Italo Viglianesi e Raffaele Vanni e dott. Tullio Repetto e Sergio Cesare del servizio sindacale;

la Federazione Impiegati Operai Metallurgici rappresentata dal sig. Emilio Guglielmino e da una delegazione composta dai sigg.: Eolo Fabretti, Massi Emidio, Giulio Guercio, Orlando Marchetti, Armando Matteucci, Mario Orlandoni, Alessandro Montini, Antonio Trivelli, Francesco Criso, Argeo Gambelli e assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dall'on. Giacomo Brodolini;

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed AFFINI (FILCA) rappresentata dal segretario generale sig. Stelvio Ravizza, dal segretario generale aggiunto sig. Paolo Bellandi, dai Segretari nazionali sigg. Alfredo Messere e cav. Alberto Abbiati e da una delegazione composta dai sigg.: Stacchio Genovino, Pietripaoli Luigi e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata da! Segretario Confederale dott. Dionigi Copno, dal commendatore Ettore Azais e Mario Pinna dell'Ufficio Tecnico Sindacale;

Addì 10 gennaio 1958

tra

la Federazione Nazionale tra Fabbricanti ed Esporta-TORI ITALIANI DI FISARMONICHE (FEDERFISA) rappresentata dal proprio presidente on. prof. avv. Danilo de' Cocci e dal vice presidente comm. Alfredo Frontalini, con l'intervento di una Delegazione industriale nelle persone dei sigg.: rag. Riccardo Strologo, signor Emilio Zuppante, cav. Luigi Antonelli, sig. Aldo Bugari, perito industriale Aldo Mancini, rag. Norberto Marotta, rag. Renzo Gariboldi, assistiti dal prof. Leonardo Volpini, direttore della FEDERFISA e dai signori cav. uff. Dino Colucci, dott. Vincenzo Valentino, avv. Carlo Gaudenzi e sig. Rovesio Rastelli con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana rappresentata dal dott. Mario Binaghi,

la Unione Italiana Lavoratori Fisarmoniche - U.I.L. la Federazione Nazionale dei Lavoratori del Legno, sigg. Armando Balducci, Carlo Bonino, Bruno Scheg gi e dal sig. Verledo Guidi, capo dell'ufficio sindacale confederale;

> è stato stipulato il presente contratto collettivo nazio nale di lavoro da valere per le aziende produttrici di: fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoni che ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, e per gli operai dipendenti.

#### Art. 1.

#### **ASSUNZIONE**

Le assunzioni degli operai verranno effettuate tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità delle norme di legge.

#### Art. 2.

#### DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

#### Art. 3.

#### DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro;
- 2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;
  - 3) carta di identità o documento equivalente.

presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo il lavoro ad essi affidato a banco od alle macchine. alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trat-

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti, e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

#### Art. 4.

#### VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

#### Art. 5.

# PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di 6 giorni lavorativi, prorogabili di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli la retribuzione per le ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno della assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

# Art. 6.

#### QUALIFICHE

La classificazione dei lavoratori è stabilita in base alle categorie qui sotto elencate:

Operar specializzati: sono coloro che, con perizia e capacità, svolgono mansioni di particolare importanza richiedenti una specifica preparazione tecnicopratica, hanno completa conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

Accordatori di 1º o ripassatori;

Meccanici provetti;

Attrezzisti;

Capi fila;

Elettricisti provetti;

Incisori;

Ebanisti provetti;

Molatori su macchine semplici.

Operai qualificati: sono coloro che, in possesso di E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operajo la normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio, sanno eseguire a regola d'arte

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

Accordatori di 2ª;

Manticiai di 1°;

Placcatori;

Falegnami;

Meccanici;

Montatori di 1ª;

Intonatori di voci a provino:

Bollatori di voci.

Operai comuni o manovali specializzati: sono coloro che svolgono mansioni semplici, ausiliarie o complementari, a mano o a macchina, per cui è richiesta una generica capacità e preparazione pratica, anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:

Manticiai di 2ª;

Levigatori;

Guarnitori;

Stappatori di voci;

Montatori di 2ª;

Sgrossatori di voci.

Manovali comuni: sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia o di trasporto di materiali o eventuali altre mansioni che non richiedano alcuna pra-

Operaie di 1ª categoria: sono quelle che eseguono i lavori di maggior rilievo per i quali sia richiesta abilità e perizia acquisita attraverso una normale specifica preparazione pratica.

Operaie di 2º categoria: sono quelle addette a lavori a mano o a macchina per i quali sia richiesta una generica competenza e capacità pratica.

Operaie di 3ª categoria: sono quelle che in genere compiono lavori di pulizia, di trasporti leggieri o eventuali altre mansioni di carattere elementare.

Discontinui. — Le categorie degli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia sono quelle determinate dalla legge.

# Art. 7.

# CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevnto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna, e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

xessuna modifica potra essere apportata dall'operato agli oggetti a lul affidati senza l'autorizzazione della

Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità. di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le

parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio ed in tal caso nen corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma procedente.

#### Art. 8.

#### ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fis sata dalla legge con un massimo di 8 ore giornatiere o di 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Qualora al sabato venisse praticato un orario interiere alle 8 ore, le ore così non lavorate potranno quindi essere ripartite negli altri giorni della settimana, ed un questo caso il maggior orario giornaliero, a regime normale, non costituisce recupero di ore non lavorate ai sensi dell'art. 11.

l'er i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale non può superare le 10 ore giormaliere o le 60 settimanali, esclusi i guardiani ed i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze di esso, (sempre che l'alloggio sia di pertinenza dell'azienda), per i quali valgono le consuetudini aziendali o le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze

tecniche dell'azienda.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono regolati con apposite norme stabilite dall'azienda.

L'orario di lavoro verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

# Art. 9.

# INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue:

il primo segnale verrà dato 15 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il secondo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro: a questo segnale l'operaio dovrà essere in condizioni di iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da 15 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare.

L'uscita e indicata da un unico segnale dato alla fine

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

#### Art. 10.

#### SOSPENSIONE DI BREVE DURATA ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Ove nella giornata si verifichino, per cause di forza qualora la Direzione dell'azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le indennità, compresa quella relativa al preavviso.

#### Art. 11.

#### RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentità la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a cause di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soște concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e sì effettui entro i 30 giorni lavorativi segnenti al pegiodo in eni è avvenuta l'interruzione.

#### Art. 12.

#### PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operato non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione.

Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione od a chi per essa nella prima ora di lavoro salvo i casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

# Art. 13.

#### **CUMULO DI MANSIONI**

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza od almeno di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

#### Art. 14.

#### PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiori alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avvertà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, miortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e pnerperio nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostitu ione senza che ne derivi il passaggio di categoria e sempre che tale periodo non superi la durata di 3 mesi.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiche.

#### Art. 15

#### DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano adibite a mansioni di particolare pertinenza degli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento quantitativo e qualitativo, sarà loro corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

# Art. 16.

#### RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, dovrà usufruire del riposo compensativo m altro giorno della settimana.

# Art. 17.

# GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1º maggio e del 4 novembre;
  - c) Capodanno (1º gennaio);
     Epifania (6 gennaio);
     S. Giuseppe (19 marzo);

Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1º novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Lunedì di Pasqua (mobile);

d) la ricorrenza del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico degli operai nelle ricorcenze di cui ai punti b), c) e d) valgono le norme di cai alla legge 31 marzo 1954, n. 90.

#### Art. 18.

#### LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato eltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario ed oltre le 10 giornaliere o le 65 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati mo tivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettiato nei giorni festivi di cui all'art. 17.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza ed eventuale terzo elemento).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calco late sul minimo di paga della categoria comprensivo dell'eventuale superminimo, maggiorati della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 19, nonché sull'eventuale terzo elemento e sulla contingenza:

- - 6) lavoro straordinario notturno . . . . 50 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Restano ferme le disposizioni di legge per il lavoro notturno delle donne e dei minori.

#### Art. 19.

#### LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire allo operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 10% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai, lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di

cottimo non inferiore al suddetto 10%.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il manteni-

mento della stessa produzione individuale.

#### Art. 20.

#### PREMI DI ANZIANITÀ

agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1957, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 90 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 130 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende.

#### Art. 21.

#### GUARDIANI O CUSTODI NOTTURNI PERMANENTI

Precisato che per guardiano o custode notturno permanente si intende colui che viene addetto in modo continuativo al servizio di guardianaggio o di custodia nello stabilimento, viene riconosciuta per tale lavoratore la maggiorazione del tre per cento sulla retribuzione globale del manovale specializzato (guardiano o custode).

# Art. 22.

# MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

M pagamento delle retribuzioni (vedi tabelle allegate) verrà effettuato a settimana o quattordicina, o a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, la azienda concederà, su richiesta dell'operaio, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della

quietanza della somma ricevuta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi oltre i 30 giorni il pagamento della retribuzione dovuta all'operaio, l'operaio stesso potrà chiedere di risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

#### Art. 23.

#### **RECLAMI SULLA PAGA**

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla Direzione dell'azienda al più presto possibile.

#### Art. 24.

#### INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

# Art. 25.

# TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione della azienda entro il secondo giorno dell'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'ope-

raio, l'inyio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni computi;
- 2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operato non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo allo operato la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a guello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

# Art. 26.

#### CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai di ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimenio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso ragguagliato a 64 ore di retribuzione.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

# Art. 27.

# TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

# . Art. 28.

#### TRASFERTE

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori del luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

- 1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;
- 2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfettario tra 'a ditta e l'operaio, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) un'indennità pari al 50 per cento della retributione oraria normale, (paga base più contingenza più ventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettiamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo del avoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario rer accedere allo stabilimento: analogo trattamento arà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel inggio di ritorno alla sua abitazione.

L'indennità di cui sopra non compete agli operai cociandati a prestare la loro opera fuori dello stabiliciento, ma entro i confini territoriali del comune in ui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medeimo.

Sono dei pari esclusi dalla corresponsione dell'indennità predetta gli operal che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro operainori dello stabilimento.

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata dell'orario normale del lavoro ill'operaio compete solamente la retribuzione che avrebpercepito se avesse lavorato in azienda, oltre, naturalmente, al rimborso delle spese di cui ai punti 1) e 2).

Resta peraltro stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate. In tal caso non si farà luogo alla corresponsione della indennità di cui al punto 3) per un tempo pari a quello così indennizzato.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui l'operaio dovrà servirsi.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a 3 mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di 3 giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro.

Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

# Art. 29.

#### TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale, e sempre che ciò comporti la necessità per l'operaio stesso di tracfarira ancha il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sè e la sua famiglia, compreso quindi il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto, o una speciale indennità da concordarsi tra le parti caso per caso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato, a tutte le relative indennità.

# Art. 30.

#### CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennita godimento del giorno feriale. di licenziamento, sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere di un anno dalla ripresa del servizio.

L'operaio è tenute a presentarsi alla Direzione delle stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

#### Art. 31.

# ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive, di segretari provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori i quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di 2 anni, con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

#### Art. 32.

#### FERIE

L'operaio ha diritto, per ogni anno di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ad un periodo di ferie, compensato con la retribuzione globale di fatto,

giorni 12 (ore 96): dal 1º al 9º anno compiuto di .anzianità :

giorni 14 (ore 112): oltre il 9º e sino al 12º anno compiuto di anzianità;

giorni 15 (ore 120): oltre il 12º anno e sino al 15º anno compiuto di anzianità;

giorni 17 (ore 136): oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno all'operaio, anche se nel primo anno di anzianità e senza aver maturato il diritto alle ferie intere, tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di 1/12 delle ferie stesse.

Le festività di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 17. cadenti nel corso delle ferie danno luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento, d'accordo fra le parti, potrà essere sosti-Detto periodo sarà considerato utile come anzianità tuito dal relativo trattamento economico per mancato

> Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

> Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste al secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi dell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata, di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

# Art. 33.

# **GRATIFICA NATALIZIA**

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente Contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

#### Art. 34.

#### MENSE

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

#### Art. 35.

#### DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro, e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di comprensione.

#### Art. 36.

#### VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'Azienda.

#### Art. 37.

#### ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Per le asseuze non giustificate, l'operaio può essere punito ai sensi dell'art. 41 (multe e sospensioni) del presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

L'assenza, ancorchè giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

# Art. 38.

# REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto, dovrà essere preventivamente esaminato con la Commissione Interna, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 e sarà portato a conoscenza degli operai mediante affissione permanente nell'albo aziendale.

# Art. 39.

# DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

- E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.
- E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.
- E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio e per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

#### Art. 40.

#### PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

- a) con richiamo verbale o scritto;
- b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione, ivi compresa la contingenza;
- c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
  - d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 42.

#### Art. 41.

#### MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, all operaio che:

- a) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione, o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
  - f) arrechi offese ai compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
  - h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa. L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazioni contro le Malattie.

#### Art. 42.

#### LICENZIAMENTO PER MANCANZA

A) Licenziamento scnza preavviso e con indennità di anzianità in caso di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza dei lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 41 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;
- c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione:
- d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;
- c) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 41 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.
- B) Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione verso i superiori;
- b) furto nello stabilimento;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;
- d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;
  - g) rissa nei reparti di lavorazione;
- h) infrazioni alle norme di cui agli ultimi due comma dell'art. 39 (divieti).

#### Art. 43.

#### PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 42 (licenziamento per mancanze), o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

sei giorni lavorativi (48 ore) per anzianità di servizio sino ad 8 anni compiuti;

otto giorni lavorativi (64 ore) per anzianità di servizio oltre gli-8 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

#### Art. 44.

#### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non ai sensi del comma B) dell'art. 42, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta di servizio presso da stessa azienda è dovuta una indennità di licenziamento da calcolarsi secondo quanto disposto dagli arti. 2120 e 2121 Codice civile, in base alle seguenti norme:

- 1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1949 una indennità pari a due giornate all'anno per ogni anno di anzianità.
- 2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1º gennaio 1950:
- a) n. 4 giorni di retribazione per ciascuno dei primi tre anni compiuti;
- b) n. 6 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 3° e fino al 5° anno compiuto;
- c) n. 7 giorni di retribuzione per ciascune degli anni oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;
- d) n. 10 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 12° e fino al 18° anno compiuto;
- e) n. 13 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 18º anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche dell'anzianità di servizio maturata precedentemente al 1º gennaio 1950.

mente al 1º gennaio 1950.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra saranno conteggiate in base alla retribuzione di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo per retribuzione di fatto percepita dall'operaio si intende il complesso della paga più l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento.

Inoltre per gli operai retribuiti normalmente a cottimo si prenderà per base del computo, oltre gli elementi previsti nel comma precedente, anche la media del guadagno di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine), restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, l'applicazione del minimo contrattuale del cottimo di cui all'art. 19.

Ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità si terrà conto della gratifica natalizia maggiorando la indennità di cui sopra della percentuale dell'8%.

#### Art. 45.

## INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità previste e da calcolarsi in base a quanto stabilito dall'art. 44 del presente contratto:

- a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5º anno compiuto;
- b) 75% dopo il 5º anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10º anno compiuto;
- c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità, Il 100% delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se nomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ai sensi dell'art. 25, ed alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

#### Art. 46.

# INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli articoli 43 e 44 (preavviso e licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste dall'art. 2122 Codice civile.

#### Art. 47.

# RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

C'essato il rapporto di lavoro, l'Azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione, ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, sempre che non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà; in tal caso, ferme restando le disposizioni di legge, il datore di lavoro dovrà rilasciare all'operaio per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro. della istruzione professionale.

#### Art. 48.

#### COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei delegati di Impresa, si richiama la vigente disciplina interconfederale.

#### Art. 49.

#### RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli Industriali e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

#### Art. 50.

#### TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

# Art. 51.

# **APPRENDISTATO**

La materia di cui al presente articolo formerà oggetto di separata regolamentazione da definirsi entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

#### Art. 52.

# ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Le parti allo scopo di concretizzare le premesse di cui sopra demandano alle competenti Organizzazioni una dichiarazione scritta che serva di giustificazione territoriali l'esame e l'eventuale possibilità di regolaall'operaio stesso per richiedere i documenti necessari mentazione di quanto necessario alla pratica attuazione

#### Art. 53.

#### LAVORO A DOMICILIO

La materia di cui al presente articolo formerà oggetto di separata regolamentazione da definirsi entro tre mesi dalla emanazione della nuova legge in materia

#### Art. 54.

#### IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare la incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, l'areazione, gono le norme di legge e gli accordi interconfederali. l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi come: occhiali, maschere, zoccoli, etc., e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

#### Art. 55.

#### ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di operai cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente contratto, nello ambito di ciascuno degli istituti stessi sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente Contratto non banno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'operaio.

Per quanto non regolato dal presente contratto, val-

#### Art. 56.

#### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal 15 gennaio 1958 ed avrà la durata sino al 31 dicembre 1959, intendendosi successivamente a tale data tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

# OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A Uomini - Paga mínima orazia

	ОРЕКА	IO SPECIALIZZATO	OZA1O	0	OPERAIO QU	QUALIFICATO		МД	MANOVALE SI	SPECIALIZZATO	i i		MANOVALE	COMUNE	
Z O N E	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 <b>s</b> nni	16-18 anni	Infe- riore 16 anni	Supe- riore 2.1 anni	18-25 anni	16-18 anni	infe- riore 13 anni	Sape- riore 2) anni	18-2/1 anui	16-18 anni	Infe- riore 16 anni
ZONA 0: Milauo Torino Genova	183,50 179,50 178 —	178,50 174,50	158 — 154,50 153 —	164,50 161 159,50	160 — 153,50 155 —	140,50 137,50 136 —	116 – 113,50 112,50	156 152,50 151	145,50 142,50	115 111,50	88,50 1 88	146,50 143 — 142 —	136,50 133,50 132,50	108 — 105,50 104,50	73,50
ZONA I: Oomo, Firenze, Koma	- 121	172 —	152,50	159 —	154,50	155,50	112 –	150,50	140,50	- 111	87,50	141 —	132	104,50	72,50
Varese	179 —	174	1 +91	160,50	156	137	113,50	152 -	145 -	7	88,50	143	133,50	105,50	73,50
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrura, Novara Pavia, Pisa.	170,50	166 —	147 —	153	148,50	130,50	108	145 —	135,50	107 —	- 48	136 —	127 -	100,50	1 02
Studzioni extra. Sondrio Trieste. Verbania	181,50 176 — 172 — 173,50	176,50 171 167 168,50	156,50 151,50 148 —	163 — 154,50 154,50	158,50 153,50 150 —	18,8,1	115 — 111,50 110 —	154,50 149,50 146 — 147,50	144 139,50 135,50 137,50	114 110 107,38 103,50	8.7.88	145.— 140,50 187.— 138,50	135,50 131 — 128 — 129,50	102,50	74,50 72,50 70,50
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizio, Imperia, Monfatcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli.	167,50	162,50	144 —	150,50	14.6	- A71	106 -	142,50	133	105 —	32,50	133,50	124,50	98,50	08,50
Signazione engra: Biella	179 —	124	154	- 193	156	137 -	113,50	152 -	142 -	112 -	38,50	143 -	133,50	105,50	73,50
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Viceoza.	165 —	160,50	27	148	143,50	126 —	101,36	=	130,50	103 —	12.	181 —	122,50	96,50	67,50
ZONA V: Alessandria, Rettuto, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Flacenza, Reggio Emilia	161,50	167 -	- 681	144	140 —	- 281	104,50F	136	- T21	- 901	1 62	127	118,50	1 46	05,50
ZONA VI. Forth, Grosseto, Lucea, Pistois, Udine	159,50	155,50	137,50	142,50	138,50	121,50	100,50	134,50	125,50	- 66	20	126	117,50	- 86	64,50
ovigo, Siena	156 —	151,50	134,50	139,50	135,50	119	98.50	131,50	122,50	26	76,50	122,50	114,50	90,50	63
ZONA VIII: Arezzo, Bati, Feruzia, Posenta, Saletno, Taranto, Tern.	163	148,50	131,50	136,50	132,50	116,50	,AG, 50	128,50	130 -	95 -	4,50	120 -	112 -	88,50	61,50
Valdatio	158 -	153,50	136 —	141	137 —	120,50	09,50	153	124,50	- 86	7,50	124 —	116 —	91,50	64
ZONA IX: Uscharl, Catanin, Frosinone, Lecce, Messida, Fesaro, Rieti, Viterio	147,50	143	127 —	130,50	126,50	111 —	7 86	122,50	114,50	90,50	09,1.	114,50	107 —	84,50	- 69
Ascali Phena.	148,50	144,50	128	131 -	127,50	112 -	92,50	123,50	115,50	- 16	61	135	107,50	1	- 69
ZOUA X: Availino, Benevrudo, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chiefi, Casenza, Foggia, I. Aqulia, Mucerata, Nuoro, Sassari, Teramo	142,50	138,50	122,50	126. —	06, 251	107,30	95	118,50	110,50	42,50	9	05'60	102,50	£	56,50
ZONA XI: Agrigento, Brindist, Latina, Brivera, Fotenza, Itagusa, Siracusa, Trajani	137,50	85°	118.50	121,50	1 34	101	i i	111.20	00 501	立	68.50	100	- 68	85 1	54,50
ZONA XII. Calemisetta, Goin Rezgio Chiaden	130	126,50	- 211	115 —	113	98 -	41,50	1 801	1 S	79,60	1	100 -	08,20	74	51,50
	-	_	-	-		_	_				ivac*	_			

OPERAL DEL GRUPPO MERCHOLOGICO A Donne - Paga minima eraria

E.			-								,		
PUPLA			1ª CATEGORIA	PORTA		-	2" CATEGORIA	CORTA			3º CATEGORIA	GORIA	
ADI UM	ZONA	Superiore 20 anni	18-27 ann)	16-15 anni	Inferiora 13 amil	Superiore 20 aani	nca  05-51	16-18 anni	Inferiore 16 auni	Superiore 20 auni	18-20 auni	16-1 ; ann	Inferiore 36 anni
BERTO, di	ZONA 0; Milano	138,25 135,25 134 ·	115,75 113,25 12,26	109 — 106,75 105,75	96,50 94,60 93,50	15.08. 15.88. 15.88.	109,75 107,25 106,25	97,25 95,25 94,25	88,55 - 135 - 135	122,75 120,25 110	103,50 101,25 100,25	9;,25 9),25 8),50	72,25
	ZONA I: Como, Firenze, Roms	133,50	111,75	105,25	98,25	:26,25	105,75	93,73	81,50	118,50	99,75	63	71,25
r.	Situazione extra:	135 -	113	106,50	94,25	127,75	107 —	95 -	82,50	119,75	100,75	- 68	73 –
	ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	128,50	107,75	101,50	39,75	127,75	102	90,50	78,75	114,25	96,25	55,75	68,73
	Situazioni extra: Cfcius	137 — 132,75 129,50 130,75	111,75 111,09,50 109,50	104,50 104,50 102,25 103,25	95,50 92,50 90,50 91,25	129,533 123,533 123,73	108,50 105,25 102,75 103,75	98,25 93,25 92,25	88.73 78,73 18,73 18,73	121,75 117,75 116,25	102,50 99,25 97	91,50 83,50 88,50 87,25	73,25 60,25 70,26
	ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Treuto, Venezia, Vercelli.	126,25	105,75	90,50	1 %	119,25	100	88,75	77,25	112 —	94,25	24,25	02,50
-	Situazione extra: Biella	135	113 —	100,50	34,25	52,721	107	95	32,50	120	- 101	103	72 —
	ZONA IV: Ia Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	124 —	104	- 86	27. 98	23,711	98,25	87,25	75,75	110 -	05,20	12,50	66,25
	ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Eeggio Emilia	121 —	101,25	05,30	54,50	114	35,73	14,75	73,73	106,75	59,75	.0,25	64,25
	ZONA VI: Forll, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	119,75	100,25	34,50	33,50	113	14,75	35	, ss	105,50	69	9,25	(3,50
	ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siona, Treviso	- 111	88	25,25	31,75	110,55	32,50	   68	71,25	102,75	.6,50	7,25	61,75
	ZONA VIII: Arczzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Term	114, 50	8	90,25	8	108	90,50	30,25	69,75	100,75	84,75	.5,75	60,50
	Situazione extra: Valdatuo	118 50	09,25	03,50	32,75	111,73	03,75	1 88	79,25	104,25	87,75	.8,25	32,75
	ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Locce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	100,25	97,50	80,25	26,25	103 -	86,25	76,50	06,50	- 96	30,73	ē,	57,75
	Signazione extra. Ascoll Piceno	110,25	95,25	87	1=	163,73	- 18	77, 25	- 29	52,96	31,25	2,6	58,25
	ZONA X: Avellino, Benevento, Campohasso, Caserta, Catanzaro, Chioti, Cosenza, Foggia, L'Aqulla, Macerata, Nuoro, Sassari, Peramo	. 105,75	88,50	83,50	- 72	00,25	83,25	73,75	64,25	- 50	27,50	0.25	55,50
TI RAE	ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Sira- cusa, Trapani	102,25	85,50	80,30	71,25	95,75	80,25	71,25	1 69	88,75	74,75	36,75	.38,50
FAFT	ZONA XII: Caltanisetta, Enna, Reggio Calabria	96,75	Fig	76,25	67,50	90,75	1 92	67,50	58,75	25	70,75	18,25	02,00
===		. "	Visto il		contratio e 16	tabelle ch	tabelle che precedono.	, , ,					
en	,	•		10.7	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	ne heren	31,000						

PETTINARI UMBERTO, direttore

SANTI RAFFAELE, gerente

PREZZO L. 350